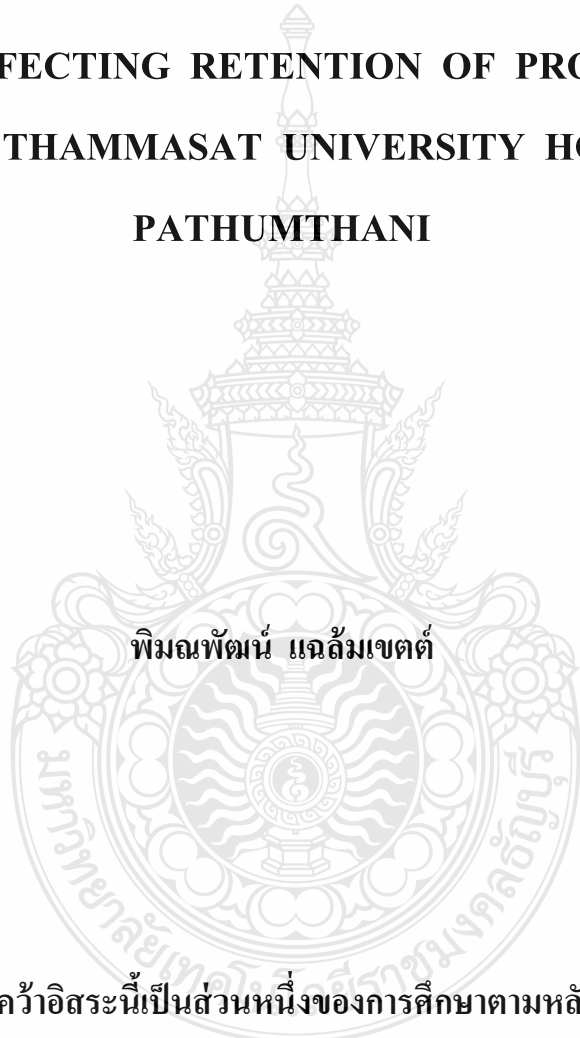


ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี

**FACTORS AFFECTING RETENTION OF PROFESSIONAL
NURSES AT THAMMASAT UNIVERSITY HOSPITAL IN
PATHUMTHANI**



พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี

พิมพ์พันธ์ แฉล้มเขตต์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี
Factors Affecting Retention of Professional Nurses
at Thammasat University Hospital in Pathumthani

ชื่อ-นามสกุล นางสาวพิมพ์พัฒน์ แจ่มเขตต์
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์เฉลิมศักดิ์ เลิศวงศ์เสถียร, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถทิพย์ ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

| | |
|-----------------------|---|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี |
| ชื่อ - นามสกุล | นางสาวพิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์ |
| วิชาเอก | การจัดการทั่วไป |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสถานนท์, บธ.ม. |
| ปีการศึกษา | 2559 |

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานสายการพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,000-20,000 บาท เมื่อพิจารณาในภาพรวมในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีผลอันดับหนึ่ง คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ ตามลำดับ ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 2) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจิตใจ (X_1) ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน (Y_T) และสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_T = 0.770 + 0.147(X_1) + 2.089(X_2) + 0.241(X_3)$ และสามารถทำนายสมการได้เท่ากับ ร้อยละ 25 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.508

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ

| | |
|----------------------------------|---|
| Independent Study Title | Factors Affecting Retention of Professional Nurses at Thammasat University Hospital in Pathumthani |
| Name - Surname | Miss Pimnapud Chalamket |
| Magor Subject | General Management |
| Independent Study Advisor | Associate Professor Apirada Suthisanonth, M.B.A. |
| Academic Year | 2016 |

ABSTRACT

This independent study aimed to study 1) the factors affecting the job satisfaction of professional nurses, and 2) the relationship between the personal factors and the job satisfaction affecting job retention of professional nurses in Thammasat University Hospital.

The sample group was consisted of 300 professional nurses in Thammasat University Hospital. The research instrument used for collecting data was a questionnaire. The data were analyzed using frequency distributions, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and correlation coefficient.

Large majority of the sample groups were single and not over than 25 years old. They all graduated from Thammasat University and had been working in general ward hospital section for 5 years or less. Their incomes range 18,000-20,000 baht a month. By and large, their job satisfaction was at the high level. Furthermore, this study revealed that a) the main factors affecting job satisfaction of professional nurses were organizational commitment, motivational factor, and maintenance factor while job retention was also considered as a subsequent factor and 2) the personal factors which affected job satisfaction were age, marital status and period of employment. The maintenance factor (X_1), motivational factor (X_2), and organizational commitment (X_3), as denoted by by a variable X with corresponding subscript, positively related to the job retention (Y_T) according to the prediction equation: $Y_T = 0.770+0.147(X_1)+2.089(X_2)+0.241(X_3)$ at 25% equation prediction level with correlation coefficient of 0.508.

Keywords: job satisfaction, job retention, professional nurses

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาด້วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ดังนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา เกี่ยวกับแนวทาง และแนวคิดในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณท่านประธานกรรมการในการสอบ ดร.เฉลิมศักดิ์ เลิศวงศ์เสถียร และกรรมการในการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การวิจัยมีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติและประธานคณะกรรมการจริยธรรมในคนชุดที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตในการเก็บแบบสอบถามกับพยาบาลในสังกัดของท่าน รวมถึงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติที่กรุณาตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอบูชาแต่คุณบิดา มารดาที่เป็นแรงผลักดัน และเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างมากให้กับผู้ศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ความคิด อันเป็นประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ ทั้งในที่ทำงานและมหาวิทยาลัย ที่คอยให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือจนเกิดผลสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

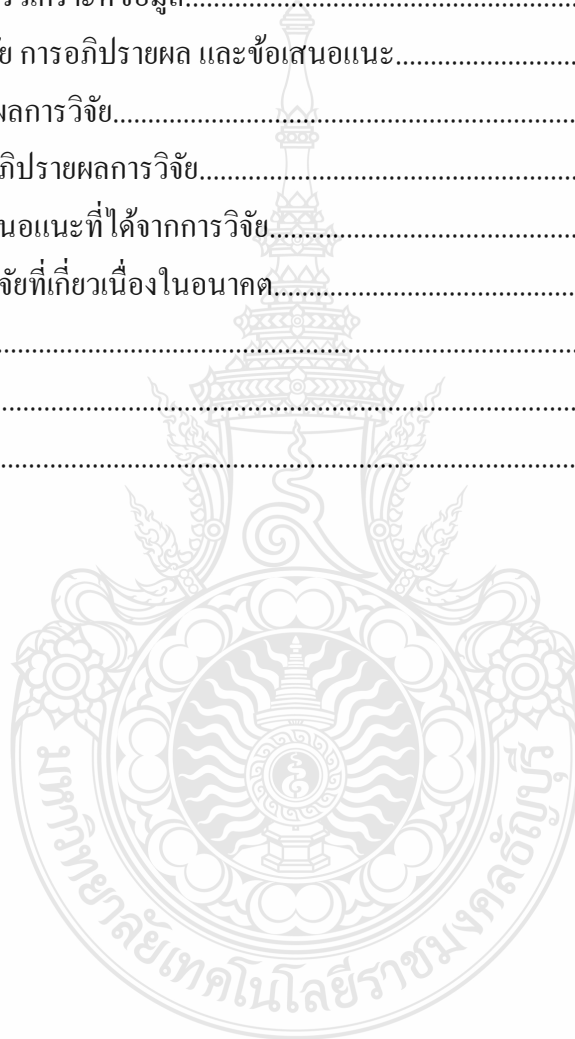
พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | (3) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ | (12) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 13 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 13 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 14 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 14 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... | 14 |
| 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย..... | 15 |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 17 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 18 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 19 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน..... | 19 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 23 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 24 |
| 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน..... | 25 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 30 |
| 2.6 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ..... | 32 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 35 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 35 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 36 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 37 |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์..... | 39 |
| 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 39 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 40 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 85 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 85 |
| 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย..... | 86 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย..... | 89 |
| 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต..... | 90 |
| บรรณานุกรม..... | 91 |
| ภาคผนวก..... | 93 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 98 |



สารบัญตาราง

หน้า

| | | |
|---------------|--|----|
| ตารางที่ 4.1 | แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... | 40 |
| ตารางที่ 4.2 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... | 43 |
| ตารางที่ 4.3 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน..... | 44 |
| ตารางที่ 4.4 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน..... | 45 |
| ตารางที่ 4.5 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพ..... | 46 |
| ตารางที่ 4.6 | สรุปผลรวมแสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ ที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน..... | 47 |
| ตารางที่ 4.7 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ..... | 48 |
| ตารางที่ 4.8 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กร..... | 49 |
| ตารางที่ 4.9 | สรุปผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน..... | 50 |
| ตารางที่ 4.10 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร..... | 51 |
| ตารางที่ 4.11 | แสดงการสรุปผลรวม จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน..... | 52 |
| ตารางที่ 4.12 | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการคงอยู่ในงาน..... | 52 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.13 แสดงการทดสอบ อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน..... | 53 |
| ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของอายุ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน..... | 54 |
| ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของอายุ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่..... | 55 |
| ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การคงอยู่ในงาน ในภาพรวม..... | 56 |
| ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน..... | 57 |
| ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน..... | 58 |
| ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่..... | 59 |
| ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม..... | 60 |
| ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน..... | 61 |
| ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของสถานภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน..... | 62 |
| ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของสถานภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่..... | 63 |
| ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของสถานภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม..... | 64 |
| ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบ สถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน..... | 65 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ 4.26 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของสถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน | 66 |
| ตารางที่ 4.27 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของสถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่..... | 67 |
| ตารางที่ 4.28 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของสถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม..... | 68 |
| ตารางที่ 4.29 | แสดงการทดสอบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน..... | 69 |
| ตารางที่ 4.30 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านจะยังคงทำงานอยู่..... | 70 |
| ตารางที่ 4.31 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน..... | 71 |
| ตารางที่ 4.32 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่..... | 72 |
| ตารางที่ 4.33 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน..... | 73 |
| ตารางที่ 4.34 | การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม..... | 74 |
| ตารางที่ 4.35 | แสดงการทดสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน..... | 75 |
| ตารางที่ 4.36 | แสดงค่า ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงาน ด้านจะยังคงทำงานอยู่ ตามสมการ (Y ₁)..... | 77 |
| ตารางที่ 4.37 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ความพึงพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านจะยังคงทำงานอยู่ ตามสมการ (Y ₁)..... | 77 |
| ตารางที่ 4.38 | แสดงค่า ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน ตามสมการ (Y ₂)..... | 78 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 4.39 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน ตามสมการ (Y_2)..... | 78 |
| ตารางที่ 4.40 | แสดงความสัมพันธ์ ของความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่ ตามสมการ(Y_3) | 79 |
| ตารางที่ 4.41 | แสดงการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่ ตามสมการ(Y_3)..... | 79 |
| ตารางที่ 4.42 | แสดงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน ด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน ตามสมการ(Y_4)..... | 80 |
| ตารางที่ 4.43 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน ตามสมการ(Y_4)..... | 80 |
| ตารางที่ 4.44 | แสดงการหาค่า สัมประสิทธิ์พหุคูณ ความพึงพอใจในงาน กับระดับการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม (Y_p)..... | 81 |
| ตารางที่ 4.45 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงาน โดยรวม ตามสมการ (Y_p)..... | 82 |
| ตารางที่ 4.46 | แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน..... | 83 |
| ตารางที่ 4.47 | แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในแต่ละด้าน..... | 84 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด | 17 |
| ภาพที่ 2.1 กรอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน..... | 21 |
| ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ..... | 34 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังเผชิญสภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากมีการลาออกของพยาบาลเป็นจำนวนมาก และความต้องการพยาบาลผู้ให้บริการสุขภาพภายในประเทศที่สูงขึ้น แต่การผลิตจำนวนพยาบาลกลับลดลง และมีการสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้นจนน่าใจหาย ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพทุกระดับมีมากมายหลากหลาย เช่น สถานภาพการแต่งงานไม่เป็นข้าราชการ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งจากปริมาณผู้ป่วย รวมทั้งยังขาดความก้าวหน้าในงานและการสนับสนุนในการศึกษาต่อ เป็นต้น สภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุได้แก่ความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้นจากการปฏิรูประบบสุขภาพทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพได้ทั่วถึงและรวดเร็วกว่าเดิม (รัชกร อินทรสุระ, 2548) นอกจากนี้การใช้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้ต้องสูญเสียพยาบาลวิชาชีพทางอ้อมไปจำนวนหนึ่งเช่นต้องไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการสถิติในงานในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น (ทัศนบุญทอง, 2536) และที่สำคัญที่สุดคือการที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงานหรือวิชาชีพการลาออกเป็นสาเหตุสำคัญของการสูญเสียทรัพยากรที่มีคุณภาพทางการแพทย์

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิชั้นสูง และเป็นโรงพยาบาลสำหรับการศึกษานักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 2,305 คน แบ่งเป็นบุคลากรประเภทพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 608 คน อยู่ภายใต้การสังกัดของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ก็เป็นอีกโรงพยาบาลหนึ่งที่ประสบปัญหาของการลาออกของพยาบาลในอัตราที่สูงขึ้นจากสถิติ 5 ปี ย้อนหลังที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน โดยคิดเป็นจำนวนลาออกสูงสุด 61 คนต่อปีในปี 2558 มากเพราะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญมาก ถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถขยายฐานการรักษาพยาบาลไปในขนาดที่กว้างขึ้นได้แต่ในขณะเดียวกันทางโรงพยาบาลก็ตระหนักถึงความสำคัญด้านการรักษาบุคลากรสายพยาบาลวิชาชีพให้ยังคงอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติเพื่อเป็นฐานในการพัฒนา พยาบาลสายวิชาชีพรุ่นต่อไปให้มีสมรรถนะความภักดี และความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป

ดังนั้นจากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่ยังมีพยาบาลกลุ่มหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานโดยไม่มีแนวโน้มของการลาออก แสดงว่าต้องมีสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในองค์กร ซึ่งในการศึกษานี้จะรู้ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่จะยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป และจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจในการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงพยาบาลรัฐบาล ในการนำไปทำแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาทาง ด้านทรัพยากรด้านบุคคลสายการพยาบาล ของโรงพยาบาลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานสายการพยาบาลวิชาชีพของบุคลากรในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

1.2.2 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานการพยาบาลวิชาชีพ โดยการแจกแบบสอบถาม

1.4.2 ด้านประชากร

คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 608คน (จากสถิติข้อมูลจากงานกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2559)

1.4.3 ด้านกลุ่มตัวอย่าง

ใช้กลุ่มตัวเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 300 คน โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamani เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤต และปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรง

1.4.4 ด้านวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.5 ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษา 2 เดือน ตั้งแต่เดือน 1 เมษายน - 31 พฤษภาคม 2559

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติที่ทำการศึกษานี้ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเจตคติส่วนบุคคลที่มีต่องาน ความชอบและความสุขจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จและได้มาเป็นค่าตอบแทน ได้รับการตอบสนองจากความต้องการ และเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งสำคัญในการวัดความพึงพอใจในงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 ข้อ คือ

1.5.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน เงินค่าตอบแทนต่างๆ รวมทั้งผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินตอบแทนในการอยู่เวร อาหารสำหรับคนอยู่เวร รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเวลาปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รถรับส่ง ค่าอาหารกลางวัน เป็นต้น

1.5.2 ความเป็นอิสระของวิชาชีพ หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ประจำวันได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือคำสั่งของผู้อื่น

1.5.3 ลักษณะงาน หมายถึง องค์ประกอบของงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เวลา การะงาน ประเภทของงาน เป็นต้น

1.5.4 นโยบายองค์กร หมายถึง นโยบายต่างๆ ที่โรงพยาบาลกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น การพัฒนาคุณภาพ การบริการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

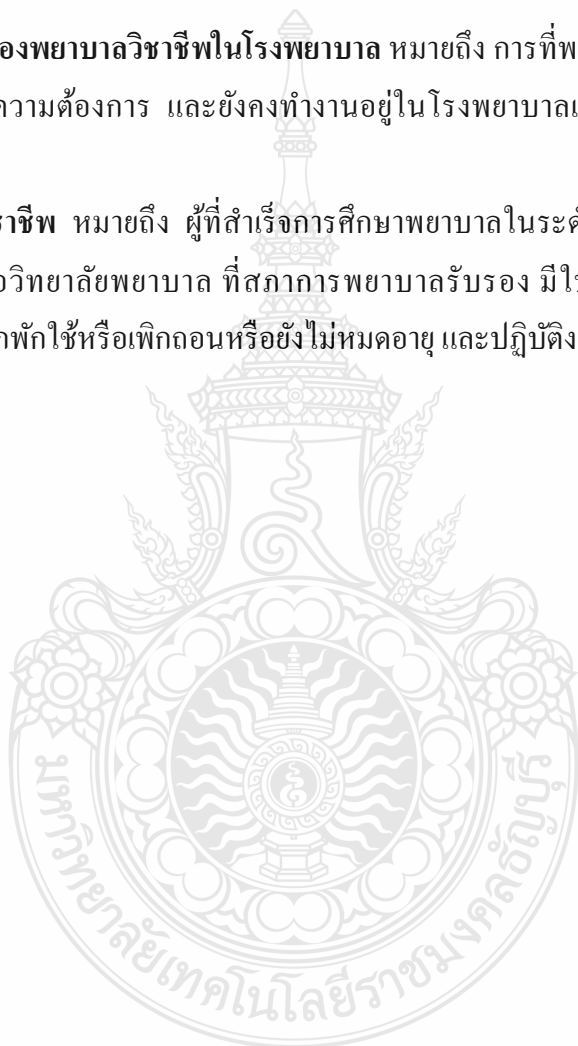
1.5.5 การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการทำงานร่วมกับแพทย์

1.5.6 ด้านสถานภาพวิชาชีพ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน

ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง เจตคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กรมีความศรัทธาในองค์กร ยอมรับในกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆที่องค์กรได้กำหนดไว้ และยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายและยึดมั่นต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไปตลอด

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเข้ามาทำงานได้รับการตอบสนองความต้องการ และยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ โดยไม่มีการคิดที่จะลาออกจากองค์กร

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภาการพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพ ที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพ



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. อายุ
2. ระยะที่ในการปฏิบัติงาน
3. สถานภาพ
4. สถาบันการศึกษา
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านความพึงพอใจในงาน

ประกอบด้วย

1. ปัจจัยเชิงใจ
 - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - ลักษณะงาน
 - การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - สถานภาพของวิชาชีพ
2. ปัจจัยค้ำจุน
 - ความเป็นอิสระของวิชาชีพ
 - นโยบายองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำไปปรับใช้ด้านยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นรากฐานของระบบบริการสุขภาพ

1.7.2 เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการพิจารณาบททวนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขสวัสดิการการจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ กลยุทธ์ที่จะมุ่งใจให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่จะทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction) เป็นเจตคติ อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยผู้ที่มีความพอใจในงานจะมีความรู้สึกชอบงานมากกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน Jewell (1982, p.211)และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ Maynard W.Shelly (1975, p.9) ความรู้สึกทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนสำหรับความพึงพอใจตามแนวคิดของ Vroom (1964, p.99) คือ เป็นเจตคติต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวก คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนทางลบ คือ ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน Muchinsky (1983, p.127) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นการตอบสนองตามอารมณ์และความรู้เกี่ยวกับความชอบและไม่ชอบ กล่าวคือ ความพึงพอใจในระดับของความรู้สึกชอบ พอใจ และยินดีที่คนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่องานกับผลประโยชน์ที่ได้รับ Davis and Newstrom(1985, p.112)หากได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน Mayo (1993, pp.177-179) ทำให้มีการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้น ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และปรับปรุงงานของตนอยู่เสมอ และพบว่า บุคคลไม่พึงพอใจมักมีความ

เหนื่อยหน่ายในการทำงานผลผลิตลดลง มีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่พอใจในงาน การศึกษาเกี่ยวกับการพึงพอใจในงานมีอยู่ 3 แนวทาง

- แนวทางที่ 1 มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงาน เป็นมโนทัศน์รวม ที่สะท้อนให้เห็นถึงความชอบหรือความไม่ชอบของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำ เป็นสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของบุคคล

- แนวทางที่ 2 มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นมโนทัศน์ที่จำแนกออกเป็นด้านๆ อย่างอิสระ

- แนวทางที่ 3 มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยมองว่าความพึงพอใจในงานเป็นการกระทำเพื่อสนองความต้องการของบุคคล Maynard W. Shelly (1975, p.9) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกซึ่งแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ซึ่งความรู้สึกทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน Mayo (1993, p.177-179) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มกำลังทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้น ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และมีการปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ

ความพึงพอใจในงาน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพงาน สำหรับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีผลต่อคุณภาพการดูแลรักษา และการคงอยู่ของ Ellenbecker (2004, p. 306) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Intrinsic characteristics) เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นอิสระระหว่างวิชาชีพกับผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพมีความเป็นเอกสิทธิ์ (Autonomy) ในวิชาชีพมีความเท่าเทียมกันและสัมพันธ์ภาพดีในทีมสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพมีความเป็นอิสระในการคิดและริเริ่มงานของตนเอง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพในทีมสุขภาพเป็นแบบการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent role) ใช้ทักษะด้านการตัดสินใจทางคลินิก การเสริมพลัง และการสร้างความเชื่อมั่น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารพยาบาลและบทบาทผู้นำ ซึ่งทำให้เกิดเจตคติที่ดีและเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดจากการสื่อสารที่ดีและการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับ Ellenbecker (2004, p.307)

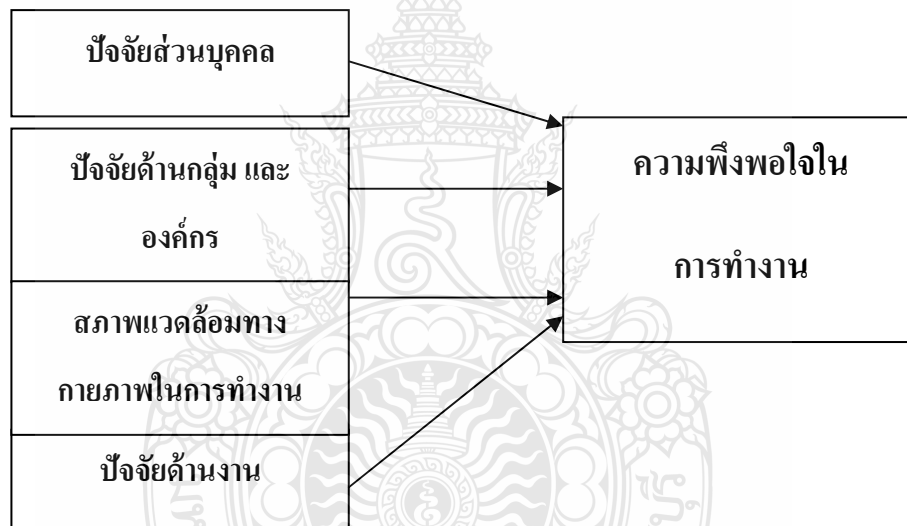
2. ปัจจัยภายนอก (Extrinsic characteristics) ประกอบด้วย ความเครียด ภาระงาน ความเป็นเอกสิทธิ์ของวิชาชีพ การควบคุมชั่วโมงการทำงาน กิจกรรมการพยาบาล เงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในงาน พบว่า ความเครียดและภาระงานที่เพิ่มขึ้น มีผลกระทบที่รุนแรงต่อการใช้

ศักยภาพในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความเครียดทำให้เกิดอารมณ์โกรธ สับสน และไม่มีความสุข ส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะอยู่ในงานต่อหรือไม่ การอนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพ ปรับตารางปฏิบัติงาน ปรับเวลาทำงานส่งผลบวกต่อการตัดสินใจอยู่ ถ้ามีการอนุญาตให้ปรับชั่วโมงการทำงานจะช่วยให้การคงอยู่ในงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะส่งผลทางบวกต่อ ปัจจัยความพึงพอใจให้เกิดการคงอยู่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในงาน

สุพานี สฤณวณิช (2552, น.80-81) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม ตามภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา : สุพานี สฤณวณิช (2552, น. 81)

โดยในแต่ละปัจจัยอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย

1.1 ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้สามารถสูง และความสามารถที่มีอยู่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติก็จะเป็นผลทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูง

1.2 ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความต้องการที่จะยกย่องชมเชยก็จะความพึงพอใจในงานสูง ถ้างานที่ทำนั้นมีการตอบสนองลักษณะดังกล่าวตลอดจน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานสูงก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง

1.3 อายุงาน และอายุตัว ถ้าพนักงานอายุงานและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนตำแหน่งที่สูงจึงทำให้มีความพึงพอใจสูง

1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพบางอย่างเช่น แบบมุ่งมั่น แบบ Internal Locus Control จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจสูง

2. ปัจจัยด้านงาน จะเป็นลักษณะทั่วไปของงานเช่น ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย ชัดเจน มีความท้าทายที่หลากหลาย และมีความเป็นอิสระ เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง

3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย

3.1 เพื่อนร่วมงาน การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชา ที่มีสไตล์การบังคับบัญชาที่ดี เป็นแบบอย่างที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชานั้น

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

3.4 โอกาสในการก้าวหน้าในงานที่ทำ ถ้าพนักงานมีความตระหนักที่จะมีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในสายงาน และองค์กรนั้น เขาก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน

3.5 โครงสร้างและองค์การ การที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเหมาะสมจะทำให้ทราบขอบเขตของงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และอื่นและอื่นๆ

3.6 นโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ด้านนโยบายและกฎระเบียบที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงาน อากาศ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่าทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยได้พิจารณาจากแนวคิดของ Mayo (1993, p.177-179) ซึ่งได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า ในการทำงานที่บุคคลนั้น มี

ความพึงพอใจก็จะส่งผลให้ผลผลิตของงานที่ได้รับมอบหมายออกมาดี และทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก

(Two-factors Theory of Motivation) Herzberg & other 1957 อ้างถึงในพิภพ วังเงิน (2547, น.166) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีจูงใจ – ค้ำจุน (The Motivation – hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดย (Herzberg) มุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบชุด คือ องค์ประกอบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจและจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับเนื้องาน หรือสิ่งที่บุคคลทำจริงในงานของเขา ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ
- 1.2 ความยอมรับนับถือ
- 1.3 งาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง
- 1.6 ความเจริญเติบโต

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene / Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน โดยปัจจัยธำรงรักษาจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานมากกว่าสัมพันธ์กับตัวพนักงาน ได้แก่

- 2.1 องค์กรและนโยบายการบริหาร
- 2.2 บรรยากาศในการทำงาน
- 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.6 เงินเดือนและค่าตอบแทน

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนงานต้องการเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความทุกข์หรือความไม่พอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอเพียงแล้ว จะมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึงการได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ซึ่งจะป็นวิธีการหนึ่งที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีผู้ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบ ซึ่งโดยรวมจะป็นเรื่องของความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรที่บุคคลนั้น ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งความหมายแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990, p.6) ให้ความหมายว่า ป็นความรู้สึกและสภาวะทางจิตของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่ต้องการจะทำงานให้กับองค์กร แสดงออกอย่างเข้มแข็งในการที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดย มีความรู้สึกว่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ยอมรับในเป้าหมายองค์กร รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อองค์กร ต้องการที่จะป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนืออง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องมีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอไม่มีแนวโน้มที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานความรู้สึกหรือพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาถึงผลดี ผลเสียของการเลือกทำงานกับองค์กร การอยู่ป็นสมาชิกขององค์กรยังอยู่

นานยิ่งเท่ากับมีการลงทุนมากขึ้น บุคคลจะพิจารณาถึงความคุ้มค่าของการลงทุน ถ้ารับรู้ว่าจะได้ผลประโยชน์ก็จะเป็นสมาชิกต่อ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร นับว่าเป็นจริยธรรมภายในตัวบุคคลที่ผูกมัดบุคคลไว้กับองค์กร

โดยสรุป ในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ปัจจัยหนึ่งมาจากทัศนคติที่พนักงานหรือบุคคลในองค์กรนั้น เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะของงาน ที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ดี จึงเกิดให้เกิดความผูกพัน ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ รวมถึงการผูกพันในสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเป็นต้น ส่วนประกอบเหล่านี้ ทำให้พนักงานหรือบุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรได้ประสบความสำเร็จด้วย

2.4 แนวคิดทฤษฎีการคงอยู่ในงาน

ทฤษฎีการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด พร้อมทั้งจะทำงาน นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

การที่จะธำรงรักษามูลค่าการทางการแพทย์ไว้ได้ ต้องทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ ในองค์กรพยาบาลก็เช่นกัน การจะธำรงรักษามูลค่าการไว้ได้ ผู้บริหารทางการแพทย์ ต้องมีความเชื่อว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคนที่อยู่ในองค์กร ล้วนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่มีส่วนช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลภาคภูมิใจนำศักยภาพของตนเองใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สุจริต สุวรรณเวช (2549) ในการดูแลสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพ ทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย ช่วยฟื้นฟูสภาพร่างกาย การป้องกันโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล สภาการพยาบาล (2552)

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

ธงชัยสันติวงศ์ (2545)กล่าวถึงการคงอยู่ว่าเป็นการบำรุงรักษาพนักงานเป็นการที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจซึ่งสาเหตุที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของ

คนสามารถสรุปดังนี้คือการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผลการประเมินผลงาน(Job Evaluation) เพื่อกำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้องสามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกับกันได้สภาพแวดล้อมการทำงานเช่นแสงสว่างอุณหภูมิความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่สวัสดิการที่ให้กับพนักงานทั้งห้องอาหารรถสวัสดิการห้องน้ำเป็นต้นความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้นโยกย้ายและการพัฒนาความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียนการให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรมและคุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับ

ปรียาพรวงศ์อนุตร โรจน์(2544)กล่าวว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุดประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานได้แก่ ประสบการณ์เพศจำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบอายุเวลาในการทำงานเซาว์นปัญญาการศึกษาบุคลิกภาพระดับเงินเดือนแรงจูงใจในการทำงานและความสนใจในงานปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ได้แก่ลักษณะของงานทักษะในการทำงานฐานะทางวิชาชีพขนาดของหน่วยงานความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานสภาพทางภูมิศาสตร์และโครงสร้างของงานและปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ความมั่นคงในงานรายรับผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้าอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่สภาพการทำงานเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบงานการนิเทศงานสำหรับพนักงานการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในขณะเดียวกันDibble (1999, p.102)กล่าวว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ค่าตอบแทน Money
2. การพัฒนาและ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ Development and career opportunity
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน Work environment
4. การทำงานครอบครัวและความยืดหยุ่นของเวลา Work, family, and flexitime

ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้Heneman&Judge (2004) ได้นำมาสรุปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานประกอบด้วย 10 วิธีคือ

1. การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน Match reward to employee preferences

2. การให้รางวัลควรมีความเฉพาะเจาะจง Make rewards unique องค์การควรเสนอค่าตอบแทนให้มากกว่าตลาดแรงงานและคู่แข่งประมาณร้อยละ 10 จึงจะสามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ดี

3. การให้ค่าตอบแทนจะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย Reward must be meaningful มีความยิ่งใหญ่และเฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงานควรมีการปรับเพิ่มไปตามลำดับขั้น ไม่ใช่มีเพียงระดับเดียวเท่านั้น

4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีการคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน Link reward to retention behaviors

5. การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน Deliver on rewards that are promised ไม่ควรเพิ่มหรือลดการให้รางวัลอย่างรวดเร็วตามกระแสการเปลี่ยนแปลงจะทำให้พนักงาน

6. การมีระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน Reward permanency is important เพราะการเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนบ่อยๆจะมีผลให้เกิดความสับสนแก่พนักงานซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย

7. การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล Remember intrinsic rewards องค์การต้องจัดให้พนักงานได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคลจึงจะสามารถดึงดูดให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นาน

8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม Fairness and justice are key พนักงานทุกคนต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสมและกระบวนการบริหารที่ยุติธรรมในเรื่องของค่าตอบแทนและรางวัลพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กร

9. ความต่อเนื่องในการสื่อสาร Communicate continuously ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นของพนักงานอยู่ตลอดเวลา

10. ผู้บริหาร Manager matters ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรได้ในหลายๆประการคือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลดโทษพนักงานได้ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่คุกคามหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและผลลบต่อการคงอยู่ในองค์กรได้

ปัจจัยที่สำคัญกับการคงอยู่ในงาน มีดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของบุคลากร Employee Characteristic เป็นคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะคน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคลกานดา จันท์เยี่ยม (2546)คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน และคงอยู่ในงาน ซึ่งได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์การทำงาน เพศ สถานภาพสมรส อายุ และภูมิลำเนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1อายุ

เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดที่มีเหตุผลจากประสบการณ์ การทำงาน มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความผูกพัน ยึดมั่นมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็พบว่าบุคคลมีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมาก ประสบการณ์ในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในงานมักสูงตาม กลุ่มนี้ทำงานในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ถ้าเกษียณอายุราชการ

1.2สถานภาพสมรส

จากการศึกษาของEllenbecker&Bylecker (2005, p.191)พบว่า ถ้าการปฏิบัติงานไม่ยืดหยุ่น ไม่เอื้อในการจัดสรรเวลาแก่ครอบครัว ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวคงอยู่ในงานลดลง

1.3ภูมิลำเนา

เป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิมจะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น

1.4อายุการทำงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะได้มีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ปัญหาและมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและคงอยู่ในงานนาน จึงเห็นว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานๆ จะมีการคงอยู่ในงานและองค์กรสูง เพราะบุคคลเหล่านั้นได้สะสมความเชี่ยวชาญในงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงตามมา

2. ด้านลักษณะงานWork Itself

ลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงานของบุคลากร เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร เช่น การปฏิบัติงานที่ซ้ำๆ Taunton (1989) กล่าวว่า งานที่มีลักษณะ

จำเจหรืองานที่ทำเป็นประจำไม่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อ ทำให้เกิดความไม่พอใจ และอาจส่งผลให้ความต้องการคงอยู่ในงานลดลง ในทางตรงกันข้ามลักษณะงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกท้าทายและสนุก ซึ่งจะประกอบไปด้วย

3. ด้านส่วนประกอบขององค์กร ทั้งในส่วนของนโยบายและการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอยู่หรือลาออกจากองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ และมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี ก็จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

3.1 วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร Organizational Culture and Value เป็นแบบแผนความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน ที่สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดมั่นถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ซึ่งถ้าองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกก่อให้เกิดความ เป็นเจ้าของสูงขึ้นและมีผลต่อการคงอยู่ และความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น

3.2 กลยุทธ์โอกาส และการบริหารจัดการองค์กร (Organizational Strategies, Opportunities and Management) หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และกำลังใจให้กับบุคลากร จะเอื้อการทำงานให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จ และมีความก้าวหน้าทั้งทางด้านการเงิน และด้านการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างอก้นั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สามารถครองใจให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานได้นาน

3.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job Continuity and Security) การลดขนาดองค์กร การให้คนออกจากการให้คนออกจากการรวมตัวของหน่วยงานและการปรับโครงสร้างองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ของบุคลากรทั้งสิ้น บุคลากรจะเกิดความเครียด และมีความคิดที่จะลาออกก่อนที่จะถูกให้ออกจากงาน

3.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) MathisandJackson(2004)กล่าวว่า องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรพอกับเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว

3.5 การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) การพัฒนาอาชีพเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับการทำงานของตน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงานและประสบการณ์ของบุคลากรองค์กรที่มีแผนงานในเรื่องความก้าวหน้าและโอกาสการพัฒนาของบุคลากรชัดเจน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องจะเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของคนเมื่อคนมีอายุมากขึ้นจะมีทักษะความสามารถในการวางแผน มองการณ์ไกลและทักษะในการคิดแก้ไขปัญหา มีความสุขุมรอบคอบและปรับตัวได้ดีขึ้นการทำงานในชีวิตประจำวันต้องเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนและหลากหลายรูปแบบทำให้เกิดความเข้มแข็งในการมองโลกในวัยผู้ใหญ่

2. ระยะเวลาในการทำงาน หรืออายุงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในการทำงาน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้นและเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก

2.5งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรตินั้น ได้ทำการรวบรวมผลงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาต่อไปนี้

สุธิดา โดพันธานนท์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการวิจัย พบว่าการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีอัตราสูงสุด คือ กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรร้อยละ 42.98 รองลงมาคือกลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรอยู่ระดับเฉยๆ ไม่น่าใจร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ร้อยละ 21.63 2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีขนาดเป็นอิทธิพล 1.22 เท่า

นิลเนตร วีระสมบัติ(2552) ศึกษาเรื่อง การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย ผลการศึกษาขั้นตอน (1) พบว่าในภาพกว้างการย้ายออกและคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเป็นไปตามช่วงขึ้นลงของภาวะเศรษฐกิจของประเทศช่วงที่เศรษฐกิจหดตัวและวิกฤตเศรษฐกิจสถานการณ์การคงอยู่ของแพทย์จะค่อนข้างดีในช่วงเศรษฐกิจฟองสบู่และเศรษฐกิจฟื้นตัวแพทย์จะไหลออกสู่ภาคเอกชนในภาพแคบเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 3 กลุ่มปัจจัยได้แก่ปัจจัยด้านความต้องการส่วนบุคคลปัจจัยด้านความต้องการของโรงพยาบาลชุมชนและปัจจัยด้านความต้องการ

ของชุมชนในเขตชนบทขั้นตอน (2) พบว่าการคงอยู่ของแพทย์ผันแปรไปตามอายุสถานภาพสมรส ภูมิตำเนบ้านเกิดหรือการตั้งถิ่นฐานที่อยู่ตำแหน่งและรูปแบบ

ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล(2553)ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลเทพปัญญา พบว่า บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเทพปัญญา มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การฝังตริงในงานโดยรวม อยู่ในรับปานกลาง เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มด้วย t-test พบว่า กลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงานโดยรวม มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บงกชพร ตั้งฉัตรชัยวารสารการพยาบาล (2554,น.26) ศึกษาถึงปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานร้อยละ 62 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านลักษณะองค์กร และด้านลักษณะงานและการทำงาน ตัวแปรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ ลักษณะงานและการทำงานทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

วรรณิวิริยะกังสานนท์(2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุ 30 ปีขึ้นไปมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ สามารถทำนายการคงอยู่ทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพได้

จิรัชยา เจียวัก (2556) ศึกษาเรื่อง การคงอยู่และ การตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสงขลา พบว่า 1)สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลามีการคงอยู่ในงานได้แก่วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2)สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจลาออกจากงานได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จในหน้าที่การงานและ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลามีการคงอยู่และตั้งใจลาออกจากงานสาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่หากไม่ได้การตอบสนองจะทำให้ตั้งใจลาออกจากงานได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนความรับผิดชอบความมั่นคงในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

เพียงใจ เวชวงศ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลร้อยเอ็ดผลการศึกษา พบว่า ประเด็นสำคัญในการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มี 4 ประการ คือ 1. ความรู้สึกมีคุณค่าหรือภาคภูมิใจ 2. ผลตอบแทนที่มีคุณค่าทางจิตใจ 3. ความสัมพันธ์ในทีมพยาบาล 4. ลักษณะงานที่มีความเฉพาะ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรพยาบาลโรงพยาบาลร้อยเอ็ดและนำไปกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยวิกฤต โดยเน้นกระบวนการสร้างคุณค่าในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทีมพยาบาล รวมทั้งวิธีบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจ ที่เกิดจากผลตอบแทนที่มีคุณค่าทางจิตใจและลักษณะงานพยาบาลที่มีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งจะสนับสนุนอัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ด

2.6 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

การจัดตั้งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ โปรดเกล้าฯพระราชทานนามว่า “โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ” เริ่มก่อสร้างในสมัย ศาสตราจารย์ คุณหญิง นางเยาว์ ชัยเสรี เป็นอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากแรงศรัทธาของทนายท หม่อมราชวงศ์ สุวพรรณ สนิทวงศ์ ฑนาครทหารไทย จำกัด มูลนิธิเพื่อโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประชาคมธรรมศาสตร์ ตลอดจนประชาชนทั่วไป โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เปิดให้บริการประชาชนทั่วไปเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2530 เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลเนื่องในมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระชนมพรรษาครบ 5 รอบ จนกระทั่งในวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2531 เปิดให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉิน ผู้ป่วยนอก และสำนักงานต่างๆ และอาคารฑนาครทหารไทย เปิดให้บริการรักษาพยาบาล(อ้างอิงจาก หนังสือรายงานประจำปี 2558โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ)

ข้อมูลทั่วไป

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เลขที่ 95 หมู่ 8 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120 อยู่ภายใต้ต้นสังกัดในส่วนกลางสำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจุบัน

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีศักยภาพในการให้บริการรักษาพยาบาลครบทุกสาขา บริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละประมาณ 2,000 - 3,000 คน และรองรับผู้ป่วยในได้ 562 เตียง (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2558)สำหรับในอนาคตวางแผนจะขยายบริการผู้ป่วยในเป็นขนาด 750 เตียง นอกจากนี้ทางโรงพยาบาลยังให้บริการรักษาพยาบาล แก่ผู้ป่วยที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในแต่ละปีอีกเป็นจำนวนมาก

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติปี 2559-2562

วิสัยทัศน์ (Vision) :

เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีบริการตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

เป้าหมาย (Goal) : ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ(TQA) ปี 2562

พันธกิจ (Mission) :

1. ให้บริการที่เป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟู การป้องกันโรค และการส่งเสริมคุณภาพแก่ประชาชน
 2. สนับสนุนและมีส่วนร่วมร่วมกับคณะต่างๆให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม
 3. เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุน ชี้นำสังคมและชุมชน
 4. สร้างและสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมที่ทรงคุณค่า นำสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชน
- วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ข้อมูลจำนวนบุคลากรพยาบาลซึ่งอยู่ในสังกัดกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติโดยแยกตามสาขาการพยาบาลได้ 7 สาขา ดังนี้

| | | | |
|-----------------------------------|-------|-----|----|
| 1. สาขาการพยาบาลผู้ป่วยนอก | จำนวน | 48 | คน |
| 2. สาขาการการพยาบาลด้านหน้า | จำนวน | 59 | คน |
| 3. สาขาการพยาบาลสูติ – นรีเวชกรรม | จำนวน | 50 | คน |
| 4. สาขาการพยาบาลพิเศษ | จำนวน | 148 | คน |
| 5. สาขาการพยาบาลกุมารเวชกรรม | จำนวน | 67 | คน |
| 6. สาขาศัลยกรรม | จำนวน | 157 | คน |
| 7. สาขาอายุรกรรม | จำนวน | 151 | คน |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 300 คน จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของโรงพยาบาล โดยมีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง คือ

1. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
2. ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ให้บริการทางคลินิก และปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ตั้งแต่ปีขึ้นไป
4. ปฏิบัติหน้าที่ในสาขาการพยาบาลศัลยกรรมและสาขาการพยาบาลอายุรกรรม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้สุ่มจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 600 คน (อ้างอิงจากข้อมูลสถิติบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557) โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนตามวิธีของ Taro Yamane อ้างในภิญโญ (2547)

สูตรในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

$$n = N \frac{e^2}{1 + Ne^2}$$
$$N = 600$$
$$1 + 600(0.05)^2$$
$$= 300$$

ระดับนัยสำคัญร้อยละ 95

กำหนดให้

n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือขนาดของประชากร

e คือความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้น

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคงอยู่ในงาน ให้ข้อความมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจของFrederic Herzberg (1959) ดัดแปลงจากงานวิจัยของสุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความเป็นอิสระของวิชาชีพ
3. ลักษณะงาน
4. นโยบายขององค์กร
5. การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน
6. สถานภาพของวิชาชีพ

ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) ดังนี้

- | | | | |
|----------------|-------------|---------|------------|
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 1.00 - 1.49 | เท่ากับ | น้อยที่สุด |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 1.50 - 2.49 | เท่ากับ | น้อย |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 2.50 - 3.49 | เท่ากับ | ปานกลาง |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 3.50 - 4.49 | เท่ากับ | มาก |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 4.50 - 5.00 | เท่ากับ | มากที่สุด |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีการดำเนินขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปถึง โรงพยาบาลพยาบาลพระเกียรติเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด ในหน่วยงานต่างๆ
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากหน่วยงานแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการต่อไปนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนและลงรหัส
3. นำแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การทดสอบ
3. ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ ANOVA ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)
4. ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยLinear Multiple Regression หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานีกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง |
| SD | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน |
| SS | แทน | ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| df | แทน | ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom) |
| LSD | แทน | Least Significant Difference |
| Sig. | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significance) |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แสดงถึงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการศึกษา หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แสดงถึงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ จบการศึกษา หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพ สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

| รายการ | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------------------------------|------------|---------------|
| 1. อายุ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 106 | 35.33 |
| 26 - 30 ปี | 93 | 31.00 |
| 31 - 35 ปี | 52 | 17.33 |
| 36 - 40 ปี | 29 | 9.67 |
| มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 20 | 6.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| 2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 141 | 47.00 |
| 5 - 10 ปี | 92 | 30.67 |
| 11 - 15 ปี | 37 | 12.33 |
| 16 - 20 ปี | 23 | 7.67 |
| มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 7 | 2.33 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| 3. สถานภาพ | | |
| โสด | 214 | 71.33 |
| สมรส | 70 | 23.33 |
| หย่า/แยกกันอยู่ | 16 | 5.33 |
| รวม | 300 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพ สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน (ต่อ)

| รายการ | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------------------------------|------------|---------------|
| 4. สถาบันการศึกษา | | |
| มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | 194 | 64.67 |
| มหาวิทยาลัยรังสิต | 38 | 12.67 |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | 3 | 1.00 |
| อื่นๆ | 65 | 21.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| 4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | | |
| ผู้ป่วยนอก | 43 | 14.33 |
| หอผู้ป่วยสามัญ | 121 | 40.33 |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 70 | 23.33 |
| หอผู้ป่วยวิกฤต | 46 | 15.33 |
| อื่นๆ | 20 | 6.67 |
| รวม | 300 | 100.00 |
| 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| 18,000 - 20,000 บาท | 72 | 24.00 |
| 20,001 - 25,000 บาท | 64 | 21.33 |
| 25,001 - 30,000 บาท | 57 | 19.00 |
| 30,001 -35,000 บาท | 42 | 14.00 |
| 35,001 - 40,000 บาท | 41 | 13.67 |
| 40,001บาทขึ้นไป | 24 | 8.00 |
| รวม | 300 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสถานภาพจบการศึกษาหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300คน เป็นดังนี้

ด้านอายุ จำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 26 -30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจำนวนมากที่สุด คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีจำนวน 141 คนคิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาระยะเวลา 5 - 10 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67

ด้านสถานภาพ จำนวนมากที่สุด คือ สถานภาพโสด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 71.33 และรองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

ด้านการศึกษาจำนวนมากที่สุด คือ จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำนวน 194 คนคิดเป็นร้อยละ 64.67 และรองลงมาเป็นมหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67

ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน จำนวนมากที่สุด คือ หอผู้ป่วยสามัญ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.33 รองลงมา หอผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนมากที่สุด คือ ช่วง 18,000 - 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมา คือ ช่วง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| ความพึงพอใจในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับความพึงพอใจ | อันดับ |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|--------------|-------------|--------------|------------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | | |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | | | | |
| 1. อัตราเงินเดือนที่ได้รับ | 15 (5%) | 51 (17%) | 99 (33%) | 130 (43.3%) | 5 (1.7%) | 3.20 | 0.913 | ปานกลาง | (2) |
| 2. การปรับเงินเดือน | 7 (2.3%) | 35 (11.7%) | 104 (34.7%) | 128 (42.7%) | 26 (8.7%) | 3.44 | 0.892 | ปานกลาง | (1) |
| 3. ค่าวิชาชีพค่าประสบการณ์และค่าตอบแทนพิเศษ | 11 (3.7%) | 73 (24.3%) | 101 (33.7%) | 107 (35.7%) | 8 (2.7%) | 3.09 | 0.921 | ปานกลาง | (3) |
| 4. สวัสดิการที่ได้รับ | 16 (5.3%) | 71 (23.7%) | 105 (35%) | 105 (35%) | 3 (1%) | 3.03 | 0.918 | ปานกลาง | (4) |
| 5. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและเงินช่วยเหลือ | 25 (8.3%) | 112 (37.3%) | 72 (24%) | 84 (28%) | 7 (2.3%) | 2.79 | 1.019 | ปานกลาง | (5) |
| รวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | 3.11 | 0.730 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 (SD = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอันดับหนึ่ง คือ ด้านการปรับเงินเดือน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 (SD=0.89) รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 (SD=0.91)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจใน
ในงานด้านลักษณะงาน

| ความพึงพอใจในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ ความพึง พอใจ | อันดับ |
|-----------------------------------|------------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|--------------|--------------------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | | |
| ด้านลักษณะงาน | | | | | | | | | |
| 1. งานที่หัวหน้างานได้มอบหมาย | 1 (0.33%) | 19 (6.33%) | 73 (24.33%) | 193 (64.33%) | 14 (4.67%) | 3.67 | 0.681 | มาก | (3) |
| 2. งานที่ทำอยู่ปัจจุบัน | 4 (1.3%) | 12 (4%) | 78 (26%) | 189 (63%) | 17 (5.7%) | 3.68 | 0.703 | มาก | (2) |
| 3. ชั่วโมงการทำงานที่ทำอยู่ | 7 (2.3%) | 53 (17.7%) | 90 (30%) | 140 (46.7%) | 10 (3.33%) | 3.31 | 0.881 | ปานกลาง | (5) |
| 4. งานที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา | 4 (1.3%) | 4 (1.3%) | 61 (20.3%) | 201 (67%) | 34 (11.3%) | 3.88 | 0.598 | มาก | (1) |
| 5. แนวทางการทำงานที่มีอยู่ | 13 (3.69%) | 26 (7.39%) | 84 (23.86%) | 142 (40.34%) | 87 (24.72%) | 3.59 | 0.719 | มาก | (4) |
| รวมด้านลักษณะงาน | | | | | | 3.63 | 0.540 | มาก | |

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนและระดับความพึงพอใจในงาน ด้าน
ลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 (SD = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
อันดับหนึ่ง คือ งานที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.59) รองลงมา
คือ งานที่ทำอยู่ปัจจุบันอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย 3.68 (SD=0.70)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจ ในงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

| ความพึงพอใจในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
|---|------------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|--------------|-------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | ความพึงพอใจ | อันดับ |
| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน | | | | | | | | | |
| 1. ภายในหน่วยงานให้การช่วยเหลือในการทำงาน | 0 (0.1%) | 4 (1.33%) | 64 (21.33%) | 177 (59%) | 55 (18.33%) | 3.94 | 0.670 | มาก | (1) |
| 2. เพื่อนร่วมงาน | 4 (1.33%) | 12 (4%) | 78 (26%) | 189 (63%) | 17 (5.67%) | 3.88 | 0.740 | มาก | (3) |
| 3. การรับคำสั่งจากหัวหน้า | 1 (0.33%) | 7 (2.33%) | 79 (26.33%) | 185 (61.67%) | 28 (9.33%) | 3.77 | 0.656 | มาก | (4) |
| 4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | 1 (0.33%) | 6 (2%) | 58 (19.33%) | 190 (63.33%) | 45 (15%) | 3.91 | 0.668 | มาก | (2) |
| รวมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน | | | | | | 3.90 | 0.580 | มาก | |

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 (SD = 0.58) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอันดับหนึ่ง คือ ภายในหน่วยงานให้การช่วยเหลือในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD=0.67) รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.66)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในงาน
ด้านสถานภาพวิชาชีพ

| ความพึงพอใจในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
|--|------------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|--------------|-------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | ความพึงพอใจ | อันดับ |
| ด้านสถานภาพวิชาชีพ | | | | | | | | | |
| 1. งานที่ทำมีความสำคัญ | 2 (0.67%) | 3 (1%) | 53 (17.67%) | 169 (56.33%) | 73 (24.33%) | 4.03 | 0.722 | มาก | (1) |
| 2. เพื่อนร่วมงาน | 4 (1.33%) | 12 (4%) | 78 (26%) | 189 (63%) | 17 (5.67%) | 3.88 | 0.740 | มาก | (4) |
| 3. คำสั่งจากหัวหน้างาน | 1 (0.33%) | 7 (2.33%) | 79 (26.33%) | 185 (61.67%) | 28 (9.33%) | 3.77 | 0.656 | มาก | (5) |
| 4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับหัวหน้างาน | 1 (0.33%) | 6 (2%) | 58 (19.33%) | 190 (63.33%) | 45 (15%) | 3.91 | 0.668 | มาก | (3) |
| 5. รับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงาน | 1 (0.33%) | 4 (1.33%) | 48 (16%) | 194 (64.67%) | 53 (17.67%) | 3.98 | 0.649 | มาก | (2) |
| ด้านสถานภาพวิชาชีพ | | | | | | 3.88 | 0.551 | มาก | |

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพวิชาชีพ โดยรวมระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับหนึ่ง คือ งานที่ทำมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.72) รองลงมา คือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.64)

ตารางที่ 4.6 ตารางสรุปผลรวมแสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

| ปัจจัยจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
|-----------------------------------|------------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | ความพึงพอใจ | อันดับ |
| 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 17 (13.30%) | 92 (30.70%) | 138 (46%) | 51 (17%) | 2 (0.70%) | 3.11 | 0.73 | ปานกลาง | (4) |
| 2. ด้านลักษณะงาน | 1 (0.30%) | 27 (9%) | 160 (53.3%) | 107 (35.7%) | 5 (1.7%) | 3.63 | 0.54 | มาก | (3) |
| 3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 1 (0.30%) | 10 (3.33%) | 104 (34.70%) | 163 (54.32%) | 23 (7.70%) | 3.90 | 0.58 | มาก | (1) |
| 4. ด้านสถานภาพวิชาชีพ | 1 (0.30%) | 6 (2%) | 125 (41.70%) | 148 (49.30%) | 20 (6.7%) | 3.88 | 0.55 | มาก | (2) |
| รวมปัจจัยจูงใจ | | | | | | 3.71 | 0.960 | มาก | |

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 (SD=0.96) พบว่าอันดับหนึ่ง คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (SD=0.58) รองลงมาคือ ด้านสถานภาพวิชาชีพ อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วย มากมีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.55)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจงาน ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ

| ความพึงพอใจในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ ความพึง พอใจ | อันดับ |
|--|------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|-------------|--------------|--------------------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | | |
| ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ | | | | | | | | | |
| 1. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในงาน | 2 (0.7%) | 13 (4.3%) | 61 (20.3%) | 209 (69.7%) | 15 (5%) | 3.74 | 0.648 | มาก | (3) |
| 2. โรงพยาบาลให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรม | 3 (1%) | 14 (4.7%) | 73 (24.3%) | 192 (64%) | 18 (6%) | 3.69 | 0.698 | มาก | (4) |
| 3. แนวการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล | 2 (0.7%) | 20 (6.7%) | 101 (33.7%) | 169 (56.3%) | 8 (2.7%) | 3.54 | 0.691 | มาก | (5) |
| 4. ได้ใช้ความรู้ในการทำงาน | 1 (0.33%) | 2 (0.7%) | 36 (12%) | 213 (71%) | 48 (16%) | 4.02 | 0.581 | มาก | (1) |
| 5. พอใจงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 (0.33%) | 9 (3%) | 63 (21%) | 208 (69.3%) | 19 (6.3%) | 3.78 | 0.615 | มาก | (2) |
| รวมด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ | | | | | | 3.75 | 0.508 | มาก | |

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ โดยรวมระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอันดับหนึ่ง คือ ได้ใช้ความรู้ในการทำงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD=0.58) รองลงมาคือ พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD=0.50)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจ
ในงาน ด้านนโยบายองค์กร

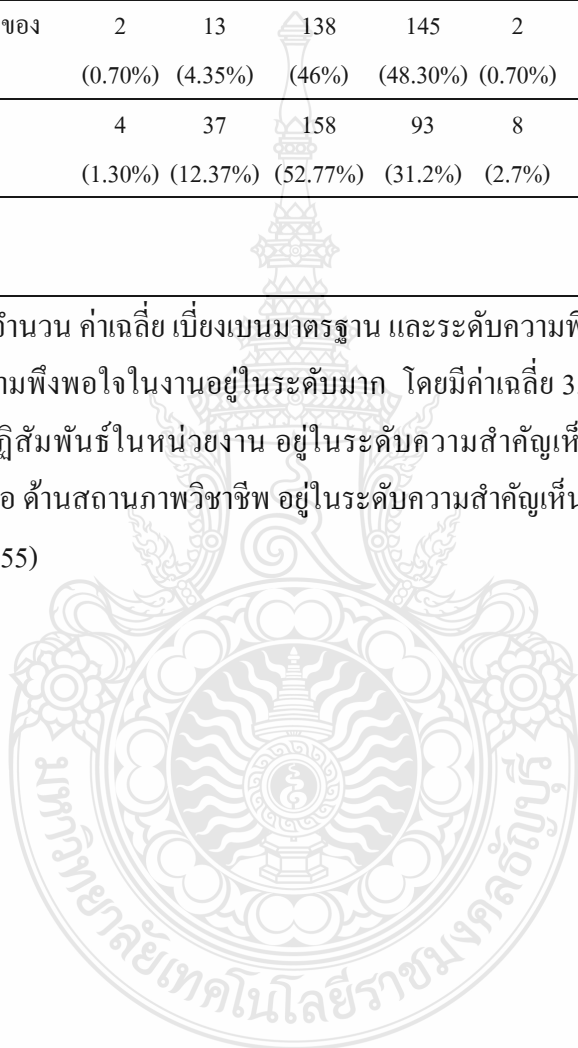
| ความพึงพอใจในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ ความพึง พอใจ | อันดับ |
|--|------------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|-------------|--------------|--------------------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | | |
| ด้านนโยบายองค์กร | | | | | | | | | |
| 1. นโยบายองค์กร | 4 (1.33%) | 25 (8.33%) | 109 (36.33%) | 146 (48.67%) | 16 (5.33%) | 3.48 | 0.778 | ปานกลาง | (2) |
| 2. เป้าหมายและตัวชี้วัดที่ กำหนดไว้ | 3 (1%) | 19 (6.33%) | 117 (39%) | 147 (49%) | 14 (4.67%) | 3.50 | 0.729 | มาก | (1) |
| 3.กฎ ระเบียบที่กำหนด | 6 (2%) | 32 (10.67%) | 123 (41%) | 127 (42.33%) | 12 (4%) | 3.36 | 0.803 | ปานกลาง | (4) |
| 4. การบริหารจัดการใน องค์กร | 6 (2%) | 31 (10.33%) | 119 (39.67%) | 135 (45%) | 9 (3%) | 3.37 | 0.788 | ปานกลาง | (3) |
| รวมด้านนโยบายองค์กร | | | | | | 3.43 | 0.674 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านความ
เป็นอิสระของวิชาชีพ โดยรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
อันดับหนึ่ง คือ ได้ใช้ความรู้ในการทำงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD=0.58) รองลงมา
คือ พพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD=0.50)

ตารางที่ 4.9 ตารางสรุปผลรวมแสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคำจูนที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

| ปัจจัยคำจูน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
|--------------------------------|------------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | ความพึงพอใจ | อันดับ |
| 1. ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ | 2 (0.70%) | 13 (4.35%) | 138 (46%) | 145 (48.30%) | 2 (0.70%) | 3.75 | 0.50 | มาก | (1) |
| 2. ด้านนโยบายองค์กร | 4 (1.30%) | 37 (12.37%) | 158 (52.77%) | 93 (31.2%) | 8 (2.7%) | 3.43 | 0.67 | ปานกลาง | (2) |
| รวมปัจจัยคำจูน | | | | | | 3.79 | 0.51 | มาก | |

จากตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยคำจูนโดยรวม ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 (SD=0.51) พบว่าอันดับหนึ่ง คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วย มาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (SD=0.58) รองลงมาคือ ด้านสถานภาพวิชาชีพ อยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วย มาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.55)



ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจใน การทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กร

| ความพึงพอใจในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
|-------------------------------|------------------|---------|----------|----------|-----------|-------------|--------------|-------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | ความพึงพอใจ | อันดับ |
| ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | | | |
| 1. การทุ่มเท ความรู้ | 0 | 4 | 43 | 200 | 53 | 4.01 | 0.612 | มาก | (1) |
| ความสามารถในการทำงาน | (0%) | (1.33%) | (14.33%) | (66.67%) | (17.67%) | | | | |
| 2. โรงพยาบาลสามารถ | 0 | 5 | 50 | 201 | 44 | 3.95 | 0.615 | มาก | (2) |
| เป็นที่พึงให้กับประชาชน | (0%) | (1.67%) | (16.67%) | (67%) | (14.67%) | | | | |
| 3. ความผูกพันและจงรักภักดี | 0 | 7 | 73 | 181 | 39 | 3.84 | 0.665 | มาก | (3) |
| | (0%) | (2.33%) | (24.33%) | (60.33%) | (13%) | | | | |
| 4. โรงพยาบาลเป็นที่พึง | 4 | 9 | 77 | 184 | 26 | 3.73 | 0.716 | มาก | (4) |
| ให้กับครอบครัวของท่าน | (1.33%) | (3.00%) | (25.67%) | (61.33%) | (8.67%) | | | | |
| รวมความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | 3.88 | 0.559 | มาก | |

จากตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจใน งานด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (SD = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอันดับหนึ่ง คือ การทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD=0.61) รองลงมาคือ โรงพยาบาลสามารถเป็นที่พึงให้กับประชาชนได้ อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย 3.95 (SD=0.61)

ตารางที่ 4.11 ตารางสรุปผลรวมแสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ
ปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

| ปัจจัยค้ำจุน | \bar{X} | SD | ระดับความพึงพอใจ | อันดับ |
|--------------------------------|-----------|-------|------------------|--------|
| 1. รวมปัจจัยจูงใจ | 3.71 | 0.966 | มาก | (3) |
| 2. รวมปัจจัยค้ำจุน | 3.79 | 0.515 | มาก | (2) |
| 3. รวมความผูกพันต่อองค์กร | 3.88 | 0.559 | มาก | (1) |
| ความคิดเห็นความพึงพอใจในภาพรวม | 3.65 | 0.591 | มาก | |

จากตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมซึ่งอันดับหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.88 (SD=0.55) และ 3.79 (0.51) และความพึงพอใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.65 (SD=0.59)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการคงอยู่ในงาน

| การคงอยู่ในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | SD | ระดับการคงอยู่ในงาน | อันดับ |
|--------------------------------|------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|-------------|--------------|---------------------|--------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | | | |
| การคงอยู่ในงานพยาบาล | | | | | | | | | |
| 1. จะยังคงทำงานอยู่ | 2 (0.7%) | 4 (1.33%) | 90 (30%) | 159 (53%) | 45 (15%) | 3.80 | 0.726 | มาก | (1) |
| 2. แนวโน้มที่จะย้ายงาน | 9 (3%) | 55 (18.3%) | 146 (48.7%) | 44 (14.7%) | 46 (15.3%) | 3.21 | 1.011 | ปานกลาง | (4) |
| 3. กำลังมองหางานใหม่ | 5 (1.7%) | 58 (19.33%) | 123 (41%) | 67 (22.3%) | 47 (15.7%) | 3.31 | 1.009 | ปานกลาง | (3) |
| 4. ความสุขในการปฏิบัติงาน | 2 (0.7%) | 17 (5.7%) | 94 (31.33%) | 177 (59%) | 10 (3.33%) | 3.59 | 0.681 | มาก | (2) |
| รวมการคงอยู่ในงานพยาบาล | | | | | | 3.47 | 0.680 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับการคงอยู่ในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 (SD=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อจะยังคงทำงานอยู่เป็นอันดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 3.80 (SD=0.72) และอันดับที่ 2 คือ ความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย คือ 3.59 (SD=0.68)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาล

วิชาชีพต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุ ที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการทดสอบอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

| การคงอยู่ในงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|------------------|---------|-----|--------|--------|---------------|
| 1. จะยังคงทำงานอยู่ | ระหว่างกลุ่ม | 2.098 | 4 | 0.524 | 0.996 | 0.410 |
| | ภายในกลุ่ม | 155.299 | 295 | 0.526 | | |
| | รวม | 157.397 | 299 | | | |
| 2. แนวโน้มที่จะย้ายงาน | ระหว่างกลุ่ม | 30.614 | 4 | 7.653 | 8.205 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 275.156 | 295 | 0.933 | | |
| | รวม | 305.770 | 299 | | | |
| 3. กำลังมองหางานใหม่ | ระหว่างกลุ่ม | 40.285 | 4 | 10.071 | 11.259 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 263.885 | 295 | 0.895 | | |
| | รวม | 304.170 | 299 | | | |
| 4. มีความสุขในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.756 | 4 | 0.439 | 0.945 | 0.438 |
| | ภายในกลุ่ม | 136.991 | 295 | 0.464 | | |
| | รวม | 138.747 | 299 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 10.941 | 4 | 2.735 | 6.318 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 127.720 | 295 | 0.433 | | |
| | รวม | 138.661 | 299 | | | |

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ทำการทดสอบโดยใช้ One – way ANOVA หรือ F – test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม และด้าน แนวโน้มที่จะ

ย้ายงาน และด้านกำลังมองหางานใหม่ โดยมีค่าSig. เท่ากับ 0.000และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลตามตารางที่ 4.14 - 4.16

ตารางที่ 4.14การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของ อายุ ที่มีผลต่อ การคงอยู่ในงาน ด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน

LSD

| | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|--------------------------|-----------|---|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| อายุ | | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 26 – 30 ปี | 31 – 35 ปี | 36 – 40 ปี | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 2.88 | 3.16 | 3.44 | 3.72 | 3.85 |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 2.88 | - | 0.284 (0.039*) | 0.565 (0.001*) | 0.847 (0.000*) | 0.973 (0.000*) |
| 26 – 30 ปี | 3.16 | | - | -0.281 (0.094) | -0.563 (0.007*) | 0.689 (0.004*) |
| 31 – 35 ปี | 3.44 | | | - | -0.282 (0.209) | 0.408 (0.110) |
| 36 – 40 ปี | 3.72 | | | | - | 0.126 (0.654) |
| มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 3.85 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีแนวโน้มที่จะย้ายงานน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 26 - 30 ปีอายุ 31 - 35 ปี อายุ 36 - 40 ปี และมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.28,0.56,0.84, และ 0.97 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039,0.001,0.000และ 0.000และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ 26 - 30ปี มีแนวโน้มที่จะย้ายงานน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 36 - 40 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย

คือ 0.56 และ 0.68 ตามลำดับ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ 0.004

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของ อายุ ที่มีผลต่อ การคงอยู่ในงาน
ด้านกำลังมองหางานใหม่

LSD

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|--------------------------|-----------|---|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 26 – 30 ปี | 31 – 35 ปี | 36 – 40 ปี | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 2.98 | 3.18 | 3.58 | 3.83 | 4.20 |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 2.98 | - | -0.202 (0.134) | -0.596 (0.000*) | 0.846 (0.000*) | 1.22 (0.000*) |
| 26 – 30 ปี | 3.18 | | - | 0.394 (0.017*) | 0.645 (0.001*) | 1.017 (0.000*) |
| 31 – 35 ปี | 3.58 | | | - | 0.251 (0.254) | 0.623 (0.013*) |
| 36 – 40 ปี | 3.83 | | | | - | 0.372 (0.177) |
| มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 4.20 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มการคงอยู่ในงานกำลังมองหางานใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กำลังมองหางานใหม่ น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ 31 - 35 ปี, อายุ 36 - 40 ปี และมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย แบ่งตามลำดับดังนี้ คือ 0.59, 0.84, 1.22 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 26 - 30 ปี กำลังมองหางานใหม่ น้อยกว่า อายุ 31 - 35 ปี, 36 - 40 ปี และมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.39, 0.64, และ 1.01 ในส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ 31 - 35 ปี กำลังมองหางานใหม่ น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพอายุ มากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.62 โดยมี

ค่า Sig. เท่ากับ 0.013

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การคงอยู่ในงานในภาพรวม

LSD

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|--------------------------|-----------|---|-----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| | | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 26 – 30 ปี | 31 – 35 ปี | 36 – 40 ปี | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.28 | 3.45 | 3.57 | 3.75 | 3.93 |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 3.28 | - | 0.17 (0.067) | 0.28 (0.011*) | 0.47 (0.001*) | 0.65 (0.000*) |
| 26 – 30 ปี | 3.45 | - | 0.11 (0.313) | 0.30 (0.032*) | 0.48 (0.003*) | |
| 31 – 35 ปี | 3.57 | - | - | 0.18 (0.222) | 0.36 (0.036*) | |
| 36 – 40 ปี | 3.75 | - | - | - | 1.17 (0.350) | |
| มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 3.93 | - | - | - | - | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีมีการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ 31 - 35 ปี, อายุ 36 - 40 ปี และมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย แบ่งตามลำดับดังนี้ คือ 0.28, 0.47, 0.65 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011, 0.001 และ 0.000 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า อายุ 36 - 40 ปี และมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.30 และ 0.48 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 และ 0.003 ในส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ 31 - 35 ปี มีการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพอายุ มากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีส่วน ต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.36 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036

สมมติฐานที่ 1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน

| การคงอยู่ในงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|------------------|---------|-----|-------|--------|---------------|
| 1. จะยังคงทำงานอยู่ | ระหว่างกลุ่ม | 4.669 | 4 | 1.167 | 2.254 | 0.063 |
| | ภายในกลุ่ม | 152.728 | 295 | 0.518 | | |
| | รวม | 157.397 | 299 | | | |
| 2. แนวโน้มที่จะย้ายงาน | ระหว่างกลุ่ม | 35.335 | 4 | 8.834 | 9.636 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 270.435 | 295 | 0.917 | | |
| | รวม | 305.770 | 299 | | | |
| 3. กำลังมองหางานใหม่ | ระหว่างกลุ่ม | 39.443 | 4 | 9.861 | 10.988 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 264.727 | 295 | 0.897 | | |
| | รวม | 304.170 | 299 | | | |
| 4. มีความสุขในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.800 | 4 | 0.200 | 0.428 | 0.789 |
| | ภายในกลุ่ม | 137.947 | 295 | 0.468 | | |
| | รวม | 138.747 | 299 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 12.855 | 4 | 3.214 | 7.536 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 125.806 | 295 | 0.426 | | |
| | รวม | 138.661 | 299 | | | |

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ทำการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA หรือ F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม และด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน และด้านกำลังมองหางานใหม่ โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลตามตารางที่ 4.18 - 4.20

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน

LSD

| | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-------------------------|-----------|---|------------------|------------------|------------------|---------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 5 – 10 ปี | 11 – 15 ปี | 16 – 20 ปี | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 2.91 | 3.26 | 3.76 | 3.61 | 4.29 |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 2.91 | - | 0.34 (0.007*) | 0.84 (0.000*) | 0.69 (0.001*) | 1.37 (0.000*) |
| 5 – 10 ปี | 3.26 | | - | 0.49 (0.008*) | 0.34 (0.120) | 1.02 (0.007*) |
| 11 – 15 ปี | 3.76 | | | - | 0.14 (0.561) | 0.52 (0.181) |
| 16 – 20 ปี | 3.61 | | | | - | 0.68 (0.102) |
| มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 4.29 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน มีแนวโน้มที่จะย้ายงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลที่มีปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีแนวโน้มที่จะย้ายงานน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.34, 0.84, 0.69 และ 1.37 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.000 และ 0.001 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี แนวโน้มที่จะย้ายงานน้อยกว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.49 และ 1.02 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.007

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังงานใหม่

LSD

| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | | |
|-------------------------|---|-------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 5 – 10 ปี | 11 – 15 ปี | 16 – 20 ปี | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.04 | 3.27 | 3.84 | 3.96 | 4.43 |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 3.04 | - | 0.24 (0.064) | 0.80 (0.000*) | 0.92 (0.000*) | 1.39 (0.000*) |
| 5 – 10 ปี | 3.27 | | - | 0.57 (0.002*) | 0.68 (0.002*) | 1.16 (0.002*) |
| 11 – 15 ปี | 3.84 | | | - | 0.12 (0.637) | 0.59 (0.131) |
| 16 – 20 ปี | 3.96 | | | | - | 0.47 (0.249) |
| มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 4.43 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน มีการมองหางานใหม่ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีการมองหางานใหม่ น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.80, 0.92, 1.39 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานระยะเวลาปฏิบัติงานระยะเวลา 5 - 10 ปี มีการมองหางานใหม่ น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยแบ่งตามลำดับดังนี้ คือ 0.57, 0.68 และ 1.16 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม

LSD

| | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-------------------------|------------------|---|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 5 – 10 ปี | 11 – 15 ปี | 16 – 20 ปี | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.31 | 3.48 | 3.73 | 3.82 | 4.21 |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 3.31 | - | 0.16 (0.57) | 0.42 (0.001*) | 0.51 (0.001*) | 0.90 (0.000*) |
| 5 – 10 ปี | 3.48 | | - | 0.25 (0.045*) | 0.34 (0.024*) | 0.73 (0.004*) |
| 11 – 15 ปี | 3.73 | | | - | 0.9 (0.606) | 0.47 (0.077) |
| 16 – 20 ปี | 3.82 | | | | - | 0.38 (0.170) |
| มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 4.21 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีการคงอยู่ในงานน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.42, 0.51, 0.90 โดยมีค่าSig. เท่ากับ 0.001, 0.000 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานระยะเวลาปฏิบัติงานระยะเวลา 5 - 10 ปี มีการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ยแบ่งตามลำดับดังนี้ คือ 0.25, 0.34 และ 0.73 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045, 0.024 และ 0.004

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพ ที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

| การคงอยู่ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|------------------|---------|-----|--------|--------|---------------|
| 1. จะยังคงทำงานอยู่ | ระหว่างกลุ่ม | 1.131 | 2 | 0.565 | 1.074 | 0.343 |
| | ภายในกลุ่ม | 156.266 | 297 | 0.526 | | |
| | รวม | 157.397 | 299 | | | |
| 2. มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน | ระหว่างกลุ่ม | 23.478 | 2 | 11.739 | 12.350 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 282.292 | 297 | 0.950 | | |
| | รวม | 305.770 | 299 | | | |
| 3. กำลังมองหางานใหม่ | ระหว่างกลุ่ม | 18.223 | 2 | 9.112 | 9.464 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 285.947 | 297 | 0.963 | | |
| | รวม | 304.170 | 299 | | | |
| 4. มีความสุขในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.074 | 2 | 0.037 | 0.079 | 0.924 |
| | ภายในกลุ่ม | 138.673 | 297 | 0.467 | | |
| | รวม | 138.747 | 299 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 6.571 | 2 | 3.285 | 7.387 | 0.001* |
| | ภายในกลุ่ม | 132.090 | 297 | 0.445 | | |
| | รวม | 136.661 | 299 | | | |

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ทำการทดสอบโดยใช้ One - way ANOVA หรือ F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม และด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน และด้านกำลังมองหางานใหม่ โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปว่าสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลตามตารางที่ 4.22 - 4.24

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน

LSD

| สถานภาพ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | |
|-----------------|---|---------|-------------------------|-------------------------|
| | ค่าเฉลี่ย | กลุ่ม J | | |
| | | โสด | สมรส | หย่า/แยกกันอยู่ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.03 | 3.66 | 3.63 |
| โสด | 3.03 | - | 0.62 (0.000*) | 0.59 (0.020*) |
| สมรส | 3.66 | | - | 0.32 (0.905) |
| หย่า/แยกกันอยู่ | 3.63 | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีแนวโน้มที่จะย้ายงานน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/แยกกันอยู่ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.62 และ 0.599 โดยมีค่าSig. เท่ากับ 0.000 และ 0.020

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่

LSD

| สถานภาพ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | |
|-----------------|---|---------|-------------------------|-----------------|
| | ค่าเฉลี่ย | กลุ่ม J | | |
| | | โสด | สมรส | หย่า/แยกกันอยู่ |
| กลุ่ม I | | | | |
| โสด | 3.15 | - | 0.56 (0.000*) | 0.47 (0.065) |
| สมรส | 3.71 | | - | 0.89 (0.743) |
| หย่า/แยกกันอยู่ | 3.63 | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีการมองหางานใหม่น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย ดังนี้ คือ 0.56 โดยมีค่าSig. เท่ากับ 0.000

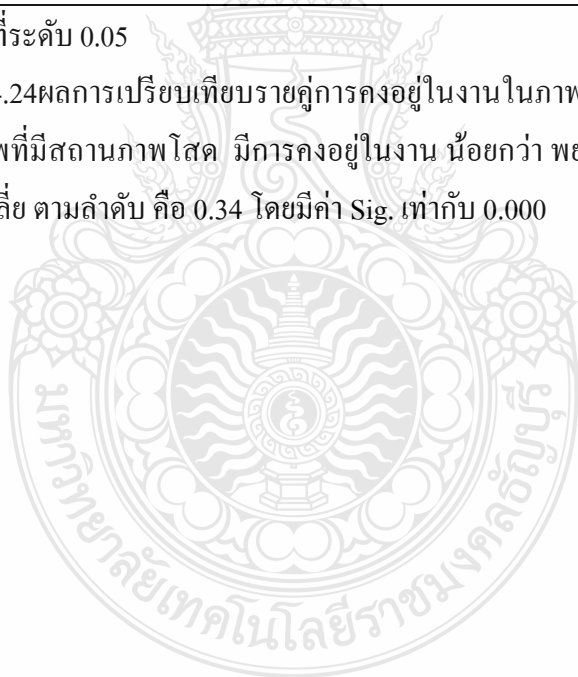
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
ในภาพรวม

LSD

| สถานภาพ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | |
|-----------------|---|---------|-------------------------|-----------------|
| | ค่าเฉลี่ย | กลุ่ม J | | |
| | | โสด | สมรส | หย่า/แยกกันอยู่ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.38 | 3.72 | 3.64 |
| โสด | 3.38 | - | 0.34 (0.000*) | 0.25 (0.139) |
| สมรส | 3.72 | | - | 0.08 (0.648) |
| หย่า/แยกกันอยู่ | 3.64 | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด มีการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย ตามลำดับ คือ 0.34 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000



สมมติฐานที่ 1.4 สถานศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบสถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

| การคงอยู่ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|---------------|
| 1. จะยังคงทำงานอยู่ | ระหว่างกลุ่ม | 3.930 | 3 | 1.310 | 2.527 | 0.058 |
| | ภายในกลุ่ม | 153.466 | 296 | 0.518 | | |
| | รวม | 157.397 | 299 | | | |
| 2. แนวโน้มที่จะย้ายงาน | ระหว่างกลุ่ม | 11.574 | 3 | 3.858 | 3.882 | 0.010* |
| | ภายในกลุ่ม | 294.196 | 296 | 0.994 | | |
| | รวม | 305.770 | 299 | | | |
| 3. กำลังมองหางานใหม่ | ระหว่างกลุ่ม | 11.483 | 3 | 3.828 | 3.871 | 0.010* |
| | ภายในกลุ่ม | 292.687 | 296 | 0.989 | | |
| | รวม | 304.170 | 299 | | | |
| 4. มีความสุขในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.463 | 3 | 0.488 | 1.051 | 0.370 |
| | ภายในกลุ่ม | 137.284 | 296 | 0.464 | | |
| | รวม | 138.747 | 299 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 4.273 | 3 | 1.424 | 3.137 | 0.026* |
| | ภายในกลุ่ม | 134.388 | 296 | 0.454 | | |
| | รวม | 138.661 | 299 | | | |

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานศึกษา ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ทำการทดสอบโดยใช้ One - way ANOVA หรือ F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม และด้าน แนวโน้มที่จะย้ายงาน และด้านกำลังมองหางานใหม่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.010 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปว่าสถานศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลตามตารางที่ 4.26 - 4.28

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
ด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน

LSD

| สถานศึกษา | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-------------------------|---|-----------------------|---------------------------------|-------------------------|------------------------|
| | กลุ่ม J | | | | |
| | มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ | มหาวิทยาลัย รังสิต | มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครปฐม | อื่น ๆ | |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.24 | 2.79 | 2.33 | 3.40 |
| มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | 3.24 | - | 0.45 (0.011*) | 0.90 (0.118) | 0.16 (0.271) |
| มหาวิทยาลัยรังสิต | 2.79 | - | 0.46 (0.446) | 0.61 (0.003*) | |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | 2.33 | | - | 1.07 (0.071) | |
| อื่นๆ | 3.40 | | | - | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน จำแนกตามสถานศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแนวโน้มที่จะย้ายงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยรังสิต มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.45 โดยมีค่าSig. เท่ากับ 0.011 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยรังสิต มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากสถาบันอื่น มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.61 โดยมีค่าSig. เท่ากับ 0.003

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของสถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่

LSD

| สถานศึกษา | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-------------------------|---|---------------------------|-----------------------|---------------------------------|------------------|
| | ค่าเฉลี่ย | กลุ่ม J | | | |
| | | มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ | มหาวิทยาลัย รังสิต | มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครปฐม | อื่นๆ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.28 | 2.95 | 3.00 | 3.62 |
| มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | 3.28 | - | 0.34 (0.058) | 0.28 (0.624) | 0.33 (0.021*) |
| มหาวิทยาลัยรังสิต | 2.95 | - | - | 0.05 (0.930) | 0.67 (0.001*) |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | 3.00 | - | - | - | 0.61 (0.296) |
| อื่นๆ | 3.62 | - | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่มการคงอยู่ในงาน จำแนกตามสถานศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการมองหางานใหม่ น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากสถาบันอื่น มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.33 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยรังสิต มีการมองหางานใหม่ น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากที่อื่น โดยมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.67 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
ในภาพรวม

LSD

| สถานบันการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | |
|-------------------------|-----------|---|-----------------------|---------------------------------|------------------|
| | | กลุ่ม J | | | |
| | | มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ | มหาวิทยาลัย รังสิต | มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครปฐม | อื่นๆ |
| กลุ่ม I | 3.46 | 3.46 | 3.27 | 3.00 | 3.65 |
| มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | 3.46 | - | 0.18 (0.115) | 0.46 (0.236) | 0.18 (0.052) |
| มหาวิทยาลัยรังสิต | 3.27 | - | - | 0.27 (0.495) | 0.37 (0.006*) |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | 3.00 | - | - | - | 0.65 (0.101) |
| อื่นๆ | 3.65 | - | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน ในภาพรวม จำแนกตามสถานศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยรังสิต มีการคงอยู่ในงาน น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากสถาบันอื่น มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.37 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006

สมมติฐานที่ 1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ที่ต่างกัน

| การคงอยู่ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|---------------|
| 1. จะยังคงทำงานอยู่ | ระหว่างกลุ่ม | 7.886 | 4 | 1.972 | 3.890 | 0.004* |
| | ภายในกลุ่ม | 149.510 | 295 | 0.507 | | |
| | รวม | 157.397 | 299 | | | |
| 2. แนวโน้มที่จะย้ายงาน | ระหว่างกลุ่ม | 18.838 | 4 | 4.709 | 4.842 | 0.001* |
| | ภายในกลุ่ม | 286.932 | 295 | 0.973 | | |
| | รวม | 305.770 | 299 | | | |
| 3. กำลังมองหางานใหม่ | ระหว่างกลุ่ม | 17.380 | 4 | 4.345 | 4.469 | 0.002* |
| | ภายในกลุ่ม | 286.790 | 295 | 0.972 | | |
| | รวม | 304.170 | 299 | | | |
| 4. มีความสุขในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 5.253 | 4 | 1.313 | 2.902 | 0.022* |
| | ภายในกลุ่ม | 133.493 | 295 | 0.453 | | |
| | รวม | 138.747 | 299 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 9.854 | 4 | 2.463 | 5.642 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 128.807 | 295 | 0.437 | | |
| | รวม | 138.661 | 299 | | | |

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ทำการทดสอบโดยใช้ One - way ANOVA หรือ F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม และด้านจะยังคงทำงานอยู่แนวโน้มที่จะย้ายงานด้านกำลังมองหางานใหม่ และด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004, 0.001, 0.002 และ 0.022 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงาน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลตามตารางที่ 4.30 - 4.34

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านจะยังคงทำงานอยู่

LSD

| หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-----------------------|-----------|---|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| | | ผู้ป่วยนอก | หอผู้ป่วยสามัญ | หอผู้ป่วยพิเศษ | หอผู้ป่วยวิกฤต | อื่นๆ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 4.02 | 3.69 | 4.00 | 3.63 | 3.75 |
| ผู้ป่วยนอก | 4.02 | - | 0.34 (0.008*) | 0.02 (0.866) | 0.39 (0.010*) | 0.27 (0.157) |
| หอผู้ป่วยสามัญ | 3.69 | | - | 0.31 (0.004*) | 0.56 (0.653) | 0.06 (0.710) |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 4.00 | | | - | 0.37 (0.007*) | 0.25 (0.167) |
| หอผู้ป่วยวิกฤต | 3.63 | | | | - | 0.12 (0.531) |
| อื่นๆ | 3.75 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงาน จะยังคงทำงานอยู่ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่างานผู้ป่วยนอก จะยังคงทำงานอยู่มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ และพยาบาลปฏิบัติงานหอผู้ป่วยวิกฤต มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.34, 0.39 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008, 0.010 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ จะยังคงทำงานอยู่มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.31 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ จะยังคงทำงานอยู่มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยวิกฤต มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.37 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการ
คงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน

LSD

| หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-----------------------|-----------|---|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| | | ผู้ป่วย นอก | หอผู้ป่วย สามัญ | หอผู้ป่วย พิเศษ | หอผู้ป่วย วิกฤต | อื่นๆ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.44 | 3.02 | 3.54 | 3.20 | 2.75 |
| ผู้ป่วยนอก | 3.44 | - | 0.42 (0.016*) | 0.10 (0.598) | 0.25 (0.240) | 0.69 (0.010*) |
| หอผู้ป่วยสามัญ | 3.02 | | - | 0.52 (0.000*) | 0.17 (0.295) | 0.26 (0.264) |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 3.54 | | | - | 0.35 (0.065) | 0.79 (0.002*) |
| หอผู้ป่วยวิกฤต | 3.20 | | | | - | 0.45 (0.093) |
| อื่นๆ | 2.75 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงานมีแนวโน้มที่จะย้ายงานจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า งานผู้ป่วยนอกมีแนวโน้มที่จะย้ายงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ และพยาบาลปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นๆมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.42, 0.69 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016, 0.010 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.52 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ มีแนวโน้มที่จะย้ายงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.79 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่

LSD

| หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-----------------------|-----------|---|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| | | ผู้ป่วยนอก | หอผู้ป่วยสามัญ | หอผู้ป่วยพิเศษ | หอผู้ป่วยวิกฤต | อื่นๆ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.58 | 3.09 | 3.61 | 3.30 | 3.00 |
| ผู้ป่วยนอก | 3.58 | - | 0.49 (0.005*) | 0.03 (0.863) | 0.28 (0.186) | 0.58 (0.030*) |
| หอผู้ป่วยสามัญ | 3.09 | | - | 0.52 (0.000*) | 0.21 (0.212) | 0.09 (0.703) |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 3.61 | | | - | 0.31 (0.099) | 0.61 (0.015*) |
| หอผู้ป่วยวิกฤต | 3.30 | | | | - | 0.30 (0.250) |
| อื่นๆ | 3.00 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงานมีการมองหางานใหม่จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีการมองหางานใหม่มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ และพยาบาลปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นๆมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 0.49, 0.58 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.030 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ มีการมองหางานใหม่น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.52 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ มีการมองหางานใหม่มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.61 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคง
อยู่ในงาน ด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน

LSD

| หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-----------------------|-----------|---|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| | | ผู้ป่วย นอก | หอผู้ป่วย สามัญ | หอผู้ป่วย พิเศษ | หอผู้ป่วย วิกฤต | อื่นๆ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.56 | 3.59 | 3.76 | 3.52 | 3.20 |
| ผู้ป่วยนอก | 3.56 | - | 0.29 (0.811) | 0.19 (0.128) | 0.36 (0.799) | 0.36 (0.050*) |
| หอผู้ป่วยสามัญ | 3.59 | | - | 0.17 (0.093) | 0.65 (0.577) | 0.39 (0.018*) |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 3.76 | | | - | 0.24 (0.066) | 0.56 (0.001*) |
| หอผู้ป่วยวิกฤต | 3.52 | | | | - | 0.32 (0.075) |
| อื่นๆ | 3.20 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงานมีความสุขในการปฏิบัติงานจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกมีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นๆ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.36 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.39 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นมีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.56 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อการคง
อยู่ในงาน ในภาพรวม

LSD

| | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference | | | | |
|-----------------------|-----------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | กลุ่ม J | | | | |
| | | ผู้ป่วยนอก | หออผู้ป่วยสามัญ | หออผู้ป่วยพิเศษ | หออผู้ป่วยวิกฤต | อื่นๆ |
| กลุ่ม I | ค่าเฉลี่ย | 3.65 | 3.34 | 3.72 | 3.41 | 3.17 |
| ผู้ป่วยนอก | 3.65 | - | 0.30 (0.010*) | 0.07 (0.546) | 0.24 (0.090) | 0.47 (0.008*) |
| หออผู้ป่วยสามัญ | 3.34 | | - | 0.38 (0.000*) | 0.06 (0.553) | 0.17 (0.287) |
| หออผู้ป่วยพิเศษ | 3.72 | | | - | 0.31 (0.012*) | 0.55 (0.001*) |
| หออผู้ป่วยวิกฤต | 3.41 | | | | - | 0.23 (0.180) |
| อื่นๆ | 3.17 | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การคงอยู่ในงานในภาพรวมจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีการคงอยู่ในงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออผู้ป่วยสามัญ และหน่วยงานอื่น มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.30, 0.47 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010, 0.008 และ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออผู้ป่วยสามัญ มีการคงอยู่ในงาน น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออผู้ป่วยพิเศษ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.38 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออผู้ป่วยพิเศษ มีการคงอยู่ในงาน มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หออผู้ป่วยวิกฤต และหน่วยงานอื่น ๆ มีส่วนต่างค่าเฉลี่ย คือ 0.31 และ 0.55 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และ 0.001

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อการการคงอยู่ในงานที่ต่างกัน

| การคงอยู่ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| 1. จะยังคงทำงานอยู่ | ระหว่างกลุ่ม | 3.372 | 5 | 0.674 | 1.287 | 0.269 |
| | ภายในกลุ่ม | 154.025 | 294 | 0.524 | | |
| | รวม | 157.397 | 299 | | | |
| 2. แนวโน้มที่จะย้ายงาน | ระหว่างกลุ่ม | 9.183 | 5 | 1.837 | 1.821 | 0.109 |
| | ภายในกลุ่ม | 296.587 | 294 | 1.009 | | |
| | รวม | 305.770 | 299 | | | |
| 3. มองหางานใหม่ | ระหว่างกลุ่ม | 5.843 | 5 | 1.169 | 1.152 | 0.333 |
| | ภายในกลุ่ม | 298.327 | 294 | 1.015 | | |
| | รวม | 304.170 | 299 | | | |
| 4. มีความสุขในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.362 | 5 | 0.472 | 1.018 | 0.407 |
| | ภายในกลุ่ม | 136.385 | 294 | 0.464 | | |
| | รวม | 138.747 | 299 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 3.405 | 5 | 0.681 | 1.480 | 0.196 |
| | ภายในกลุ่ม | 135.256 | 294 | 0.460 | | |
| | รวม | 138.661 | 299 | | | |

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ทำการทดสอบโดยใช้ One - way ANOVA หรือ F - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงานในภาพรวม และรายด้าน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพเพื่อมาทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Multiple Linear Regression

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการดังนี้

X = ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้ X_1

Y = ค่าตัวแปรตาม

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น

จะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร

ตัวแปรตาม

การคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

(Y_T) คือ การคงอยู่ในงาน

(Y_1) คือ จะยังคงทำงานอยู่

(Y_2) คือ แนวโน้มที่จะย้ายงาน

(Y_3) คือ มองหางานใหม่

(Y_4) คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น

(X_1) คือ ปัจจัยจูงใจ

(X_2) คือ ปัจจัยค้ำจุน

(X_3) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ(X_1) ปัจจัยค้ำจุน(X_2) และ ความผูกพันต่อองค์กร(X_3) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยรวม(Y_T)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่างๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน (ด้านจะยังคงทำงานอยู่) ตามสมการ(Y_1)

| ตัวแปรทำนาย | R | R Square | Adjust R Square | Std.Error of The Estimate |
|-------------|-------|----------|-----------------|---------------------------|
| 1 | 0.540 | 0.292 | 0.285 | 0.614 |

จากตารางที่ 4.36สรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน (ด้านจะยังคงทำงานอยู่) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.540และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 28.5

ตารางที่ 4.37แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในมื่ออิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ด้านจะยังคงทำงานอยู่(ตามสมการ Y_1)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0.769 | 0.299 | | 2.574 | 0.011* |
| ปัจจัยจูงใจ (X_1) | 0.665 | 0.602 | 0.085 | 1.106 | 0.270 |
| ปัจจัยค้ำจุน(X_2) | 2.647 | 0.440 | 0.420 | 6.022 | 0.000* |
| ความผูกพันต่อองค์กร(X_3) | 0.113 | 0.086 | 0.087 | 1.319 | 0.188 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของความพึงพอใจในงานมื่ออิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านจะยังคงทำงานอยู่ พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาล โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.769 + 0.665(X_1) + 2.647(X_2) + 0.113(X_3)$$

(0.270) (0.000*) (0.188)

ตารางที่ 4.38 แสดงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน(Y_2)

| ตัวแปรทำนาย | R | R Square | Adjust R Square | Std.Error of The Estimate |
|-------------|-------|----------|-----------------|---------------------------|
| 1 | 0.268 | 0.072 | 0.632 | 0.979 |

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน (ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.268 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 63.2

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน ตามสมการ(Y_2)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.290 | 0.477 | | 2.706 | 0.007* |
| ปัจจัยค่าจ้าง(X_2) | 1.006 | 0.701 | 0.115 | 1.435 | 0.152 |
| ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) | 0.428 | 0.137 | 0.237 | 3.127 | 0.002* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีแนวโน้มที่จะย้ายงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาล โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.002จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.290 + 1.006(X_2) + 0.428(X_3)$$

(0.152)(0.002*)

ตารางที่ 4.40 แสดงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานด้านกำลังมองหางานใหม่ (Y_3)

| ตัวแปรทำนาย | R | R Square | Adjust R Square | Std.Error of The Estimate |
|-------------|-------|----------|-----------------|---------------------------|
| 1 | 0.333 | 0.111 | 0.102 | 0.956 |

จากตารางที่ 4.40 สรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน (ด้านกำลังมองหางานใหม่) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.333 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 10.2

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ด้านกำลังมองหางานใหม่ ตามสมการ(Y_3)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0.686 | 0.465 | | 1.474 | 0.142 |
| ปัจจัยค้ำจุน(X_2) | 1.484 | 0.685 | 0.169 | 2.167 | 0.031* |
| ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) | 0.381 | 0.134 | 0.211 | 2.849 | 0.005* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านกำลังมองหางานใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาล โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.31 และ 0.005 ตามลำดับ โดยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลมากที่สุด มีค่า Beta เท่ากับ 0.211 รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.169

จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.686 + 1.484(X_2) + 0.381(X_3)$$

(0.031*)(0.005*)

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน (Y_4)

| ตัวแปรทำนาย | R | R Square | Adjust R Square | Std. Error of The Estimate |
|-------------|-------|----------|-----------------|----------------------------|
| 1 | 0.637 | 0.406 | 0.400 | 0.528 |

จากตารางที่ 4.42 สรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน (ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.637 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 40

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน ตามสมการ (Y_4)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0.334 | 0.257 | | 1.301 | 0.194 |
| ปัจจัยจิตใจ (X_1) | 0.729 | 0.517 | 0.099 | 1.409 | 0.160 |
| ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) | 3.219 | 0.378 | 0.544 | 8.519 | 0.000* |
| ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) | 0.040 | 0.074 | 0.033 | 0.542 | 0.588 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาล โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.334 + 0.729(X_1) + 3.219(X_2) + 0.040(X_3)$$

(0.160)(0.000*)(0.588)

ตารางที่ 4.44 แสดงการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ(X_1) ปัจจัยค่าจ้าง(X_2) กับความผูกพันต่อองค์กร(X_3) กับระดับการคงอยู่ในงานโดยรวม (Y_T)

| ตัวแปรทำนาย | R | Adjust R Square | Adjust R Square | Std.Error of The Estimate |
|-------------|-------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| 1 | 0.508 | 0.258 | 0.250 | 0.589 |

จากตารางที่ 4.44 สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.508 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ ร้อยละ 25

ตารางที่ 4.45 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของความพึงพอใจ
ในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) และความผูกพันต่อองค์กร (X_3)
มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงาน โดยรวม ตามสมการ (Y_T)

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|-------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------|---------------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0.770 | 0.287 | | 2.681 | 0.008* |
| ปัจจัยจูงใจ (X_1) | 0.147 | 0.578 | 0.020 | 0.254 | 0.799 |
| ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) | 2.089 | 0.422 | 0.353 | 4.946 | 0.000* |
| ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) | 0.241 | 0.083 | 0.197 | 2.917 | 0.004* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของความพึงพอใจ
ในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยค่าจ้าง และความ
ผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาล โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และ 0.004
ตามลำดับ โดยปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลมากที่สุด มีค่า Beta เท่ากับ 0.353 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อ
องค์กร โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.197

จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y_T = 0.770 + 0.147(X_1) + 2.089(X_2) + 0.241(X_3)$$

(0.799) (0.000*) (0.004*)

ตารางที่ 4.46 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐานที่1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ดังนี้

| ปัจจัยส่วนบุคคล | การคงอยู่ในงาน | | | | |
|--------------------------|------------------|---------------------|--------------|--------------------------|--------|
| | จะยังคงทำงานอยู่ | แนวโน้มที่จะย้ายงาน | มองหางานใหม่ | มีความสุขในการปฏิบัติงาน | ภาพรวม |
| 1. อายุ | - | √ | √ | - | √ |
| 2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน | - | √ | √ | - | √ |
| 3. สถานภาพ | - | √ | √ | - | √ |
| 4. จบการศึกษา | - | √ | √ | - | √ |
| 5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน | √ | √ | √ | √ | √ |
| 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | - | - | - | - | √ |

√ คือ มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.47 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านความพึงพอใจ
ในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน

| ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน | |
|---|---|
| ระดับการคงอยู่ในงาน จำแนกตามรายด้าน | สมการพยากรณ์ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพ |
| ด้านจะยังคงทำงานอยู่ | $(Y_1) = 0.769 + 0.665(X_1) + 2.647(X_2) + 0.113(X_3)$ |
| ด้านแนวโน้มที่จะย้ายงาน | $(Y_2) = 1.290 + 1.006(X_2) + 0.428(X_3)$ |
| ด้านมองหางานใหม่ | $(Y_3) = 0.686 + 1.484(X_2) + 0.381(X_3)$ |
| ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน | $(Y_4) = 0.334 + 0.729(X_1) + 3.219(X_2) + 0.040(X_3)$ |
| ภาพรวม | $(Y) = 0.770 + 0.147(X_1) + 2.089(X_2) + 0.241(X_3)$ |

เมื่อ

- (X_1) คือ ปัจจัยจูงใจ
 (X_2) คือ ปัจจัยค่าจูน
 (X_3) คือ ความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์
เฉลิมพระเกียรติ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่หอผู้ป่วยสามัญ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 18,000 - 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน
พยาบาลวิชาชีพ มีอยู่ 7 ด้าน โดยภาพรวมความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก มีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ความเป็นอิสระของวิชาชีพด้านลักษณะงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านสถานภาพวิชาชีพ
ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ คือ 3.75, 3.63, 3.90, 3.88 และภาพรวมความ
พึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบาย
องค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ คือ 3.11 และ 3.43

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพระดับการคงอยู่ในงาน ใน
ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยภาพรวม คือ 3.36 โดยหัวข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้เป็น
อันดับที่ 1 คือ จะยังคงทำงานอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และอันดับที่ 2 คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 จึงสามารถสรุปได้ว่า ส่วนหนึ่งของการคงอยู่ในงานของพยาบาล
วิชาชีพ เกิดจากการมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาล งานที่ต้องดูแลผู้ป่วย จึงทำให้
อัตราการลาออกที่ลดลง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ แตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพ สถานศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยด้านปัจจัยค่าจ้าง จะเป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดและรองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับ นัย สำคัญ ทาง สถิติ 0.05 และ สามารถ นำ มา สร้าง เป็น สมการ พยากรณ์ ได้ ดังนี้ $(Y_T)=0.770+0.147(X_1)+2.089(X_2)+0.241(X_3)$ และสามารถทำนายสมการได้ เท่ากับ ร้อยละ 25 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.508

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานพยาบาลจากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจที่ทำให้เกิดการคงอยู่ ใน งาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนคร นนทบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปริญญา สัตยธรรม(2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ตรีศึกษา :บริษัท วาย เอชเอส อินเทอร์เน็ต จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความ พึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประจวบ รูปหอม (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมากส่วนราย ด้านทั้งหมด 9 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพียงใจ เวชวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ประเด็นสำคัญในการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลร้อยเอ็ดมี 4 ประการ คือ 1. ความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจ 2. ผลตอบแทนที่มีคุณค่าทางจิตใจ 3. ความสัมพันธ์ในทีมพยาบาล และ 4. ลักษณะงานที่มีลักษณะเฉพาะ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ตรงกันข้ามกับความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของสุธิตา โดพันธ์านนท์ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1. การคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐมีอัตราสูงสุด คือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ขององค์การร้อยละ 42.98 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การที่มีระดับของการคงอยู่ในงาน อยู่ที่ระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สรุปได้ว่า

1. อายุ

การศึกษารั้งนี้ พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพในช่วงอายุระหว่างต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีแนวโน้มที่จะย้ายงานและมองหางานใหม่ น้อยกว่าในช่วงอายุอื่น ซึ่งอาจเกิดจากความผูกพันจากเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน และ การใช้ชีวิตในเวลาการทำงานแบบพื้ร่อง ซึ่งทำให้เกิดความอบอุ่น จึงยังไม่คิดที่จะย้ายงาน หรือหางานใหม่ และอีกทั้งยังคิดว่า อายุยังน้อย ยังสามารถที่จะหาประสบการณ์จากโรงพยาบาลอื่น หรือ การประกอบอาชีพอื่น ได้อีก จึงมีความคิดที่จะเรียนรู้การทำงาน และสั่งสมประสบการณ์และชั่วโมงการทำงานให้มากขึ้น ก่อนที่จะมีความคิดย้ายงานเกิดขึ้น

2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

การศึกษารั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในการตัดสินใจในการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ เป็นอย่างมาก โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดที่จะโยกย้ายงาน และ

มองหางานใหม่มากกว่า ในช่วงอื่นๆ ซึ่งอาจเกิดได้จาก ได้มีประสบการณ์ในด้านของการให้บริการ ด้านสุขภาพมาเป็นระยะเวลาที่มากเพียงพอแล้ว จึงรู้สึกถึงความจำเจ และอยากที่จะเปลี่ยนบทบาท หรือการทำงานเป็นไปในรูปแบบอื่นๆ และในปัญหาของด้านสุขภาพก็มีความสำคัญไม่ต่างกัน เพราะเมื่อคนเรามีอายุมากขึ้น เป็นเรื่องปกติที่จะมีโรคภัยเข้ามาในร่างกาย ซึ่งพยาบาลวิชาชีพก็ไม่ต่างกัน ซึ่ง

3. สถานภาพ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสถานภาพสมรส มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน และมองหางานใหม่มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพอื่น เหตุอันเนื่องมาจาก การย้ายสถานที่ทำงานเพื่อติดตามคู่สมรส หรือมีการมองหางานใหม่ที่ใกล้กับ โรงเรียนของบุตร เพื่อเป็นการสะดวกต่อการรับ – ส่งบุตร และรวมไปถึงการต้องลาออกจากการทำงาน เพื่อมาดูแลครอบครัวด้วย

4. สถานศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน และมองหางานใหม่ อยู่ในระดับที่ค่อนข้างมาก เพราะส่วนใหญ่ เมื่อจบการศึกษาแล้ว มักจะมีการจองตัวจากโรงพยาบาลเอกชนที่สามารถให้ค่าตอบแทนที่สูง แต่มีชั่วโมงการทำงานที่เท่ากับ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสนใจ และเกิดทางเลือกในการไปประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพมักที่จะมีการะงานหนัก และรายละเอียดแตกต่างกันออกไป โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยวิกฤต และหอผู้ป่วยสามัญ ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีภาระงานที่หนักมาเรียงตามลำดับ เพราะต้องมีหน้าที่ๆ ต้องดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในหอผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง จนอาจทำให้เกิดความคิดที่จะโยกย้ายงาน หรือมองหางานใหม่ และมีความคิดในด้านของจะยังคงทำงานอยู่ในระดับน้อย

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับของการคงอยู่ในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เป็น

อย่างมาก แต่จากการศึกษาได้พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเลย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมากที่สุด แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานได้เริ่มต้นจากภายในหน่วยงาน การช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ในส่วนของปัจจัยที่จูงใจพบว่า ในด้านของความเป็นอิสระของวิชาชีพ ก็ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรตินี้ เกิดความพึงพอใจในเรื่องของการได้ใช้ความรู้จากวิชาชีพได้อย่างสูงสุด สามารถเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดกิจกรรมภายในโรงพยาบาลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆที่แตกต่างกันออกไป และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นต่อไปได้

5.3.2 ผลจากการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน พบว่า ในด้านของนโยบายองค์กร เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญ และยังอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะว่า ควรมีการกำหนดในส่วนของนโยบายให้กับพยาบาล โดยพยาบาลวิชาชีพสามารถที่จะส่งตัวแทนเพื่อจะแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันกับผู้บริหารได้ หรือเพื่อเสนอแนะแนวทาง สิ่งที่พยาบาลวิชาชีพต้องการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยโดยตรง เพื่อลดอัตราการลาออก เนื่องจากไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรได้

5.3.3 จากการที่ได้ทำการแจกแบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพ โดยตรงพบว่า ในด้านความปลอดภัยกับตัวพยาบาลวิชาชีพก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ เพราะต้องมีการขึ้นเวรในเวลากลางคืน จึงต้องมีการเดินทาง เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ และเดินทางกลับที่พัก ในช่วงเวลากลางคืน(23.00 – 24.00 น.) ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะว่า ควรที่จะเพิ่มรถรับ-ส่งในช่วงเวลากลางคืนอีก 1 รอบ และมีรถอยู่ประจำจุด ณ ที่ลานจอดรถ หรือบริเวณที่มีคน และเส้นทางตั้งแต่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ไปถึงหอพักบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ หรือนุเคราะห์ทางการพยาบาล เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการคงอยู่ในงานพยาบาลต่อไป

5.4.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและ ความสัมพันธ์ของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

5.4.3 ควรมีการทำวิจัยในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายอื่นๆ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

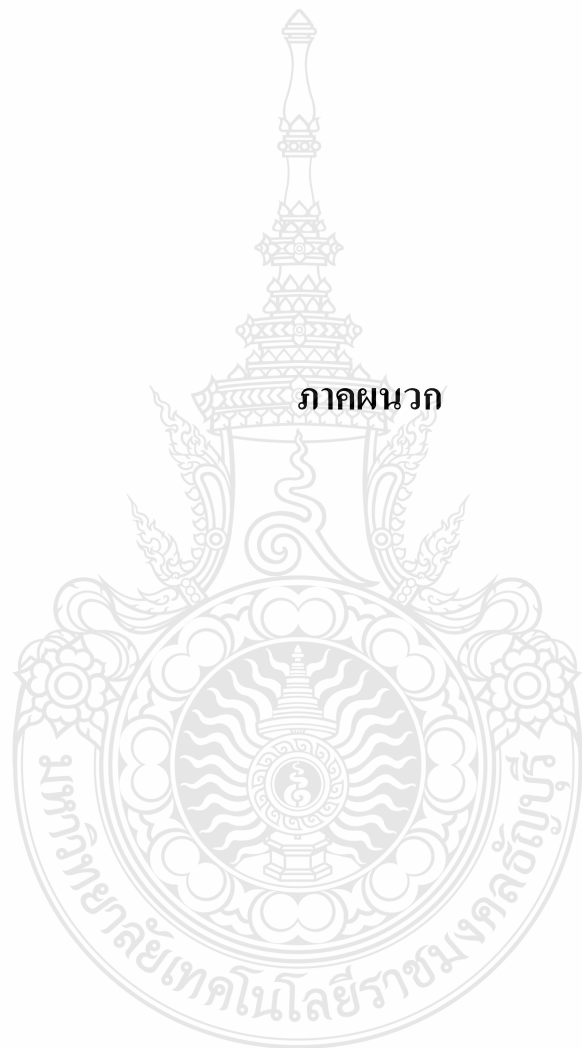


บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แยม.(2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- จิรัชยา เจียวักข์.(2556).การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ทัศนาศ นุญทอง. (2536). ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของ
ประเทศไทย.วารสารสภาการพยาบาล,4(4), 20-24.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2545).การจัดการ(พิมพ์ครั้งที่10).กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิลเนตร วีระสมบัติ.(2552).การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย.(วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2554). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงสาธารณสุข.
วารสารสภาการพยาบาล,26(4),43-45.
- ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล.(2553).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการพยาบาลใน
โรงพยาบาลเทพปัญญา.(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประคอง วรรณสูตร. (2542).สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2544).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- พิภพ วังเงิน. (2547).พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- รัชกร อินทสุระ. (2548).ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการใน
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รัชนีภูสกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร :กรณีศึกษา บริษัท ทัทชูไน้
เอ็นจิเนียริง.(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วรรณิ วีระกัณฐานนท์.(2556).ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- สุธิดา โดพันธานนท์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.วารสารสภาการพยาบาล, 22(4),
101- 113.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพานีสถิตยวัฒน์วานิช.(2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี.ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช.(2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ,27(3),30-31.
- Baron, R. A. (1986).**Behavior in Organization**.Boston, MA: Allyn&Bacon.
- Dibble, S. (1999). **Keeping your valuable employees: Retention strategies for your organization's most importance resource**. New York: John Wiley& Sons, Inc.
- Bylecker, J. J. (2005). **A genies make a difference in Home Healthcare nurse job satisfaction**. **HomeHealthcare Nurse**, 23(12), 112-116.
- Herzberg, F. & Other. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.
- Jewell, L. N.(1998). **Contemporary Industrial/Organizational Psychology** (3rd ed.). New York: Brooks/ColePublishing Company.
- Maynard, W. (1975).**Responding to SocialChange**.Pennsylvania:Dowden, Hutchinson & Ross.
- Mayo, E. (1993). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Boston: Harvard Business School.
- Meyer, J. P. &Allen, N. J. (1997).**Commitment in the Workplace**.California, Sage Publications.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลส่วนตัวลงช่องว่างและ ✓ ลงในช่องว่าง

1. ท่านอายุเท่าใด

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 2. 26 – 30 ปี
3. 31 - 35 ปี 4. 36 - 40 ปี
5. มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2. ท่านปฏิบัติงานตั้งแต่อดีต – ปัจจุบันเป็นระยะเวลากี่ปี

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 2. 5 – 10 ปี
3. 11 - 15 ปี 4. 16 – 20 ปี
5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หย่า / แยกกันอยู่

4. ท่านจบการศึกษาจากที่ใด

1. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2. มหาวิทยาลัยรังสิต
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

1. ผู้ป่วยนอก 2. หอผู้ป่วยสามัญ 3. หอผู้ป่วยพิเศษ
 4. หอผู้ป่วยวิกฤต 5. อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. 18,000- 20,000 บาท 2. 20,001- 25,000 บาท 3. 25,001 – 30,000 บาท
 4. 30,000 – 35,000 บาท 5. 35,001-40,000 บาท 6. 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นด้วยของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------------|---------------|---------------|------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็นด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ปัจจุบัน | | | | | |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | |
| 1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ | | | | | |
| 2. ท่านพึงพอใจกับการปรับเงินเดือน | | | | | |
| 3. ท่านพึงพอใจในค่าวิชาชีพ ค่าประสบการณ์และค่าตอบแทนพิเศษ | | | | | |
| 4. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ท่านได้รับ | | | | | |
| 5. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและเงินช่วยเหลือ | | | | | |
| ด้านลักษณะงาน | | | | | |
| 1. ท่านพึงพอใจกับงานที่หัวหน้างานมอบหมาย | | | | | |
| 2. ท่านพึงพอใจต่องานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------------|---------------|---------------|------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็นด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน | | | | | |
| 3. ท่านพึงพอใจในชั่วโมงการทำงานที่ทำอยู่ | | | | | |
| 4. ท่านพึงพอใจในการทำงานที่จะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| 5. ท่านพึงพอใจกับแนวการทำงานที่มีอยู่ | | | | | |
| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน | | | | | |
| 1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การช่วยเหลือในการทำงาน | | | | | |
| 2. ท่านมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3. ท่านพึงพอใจในการรับคำสั่งจากหัวหน้างาน | | | | | |
| 4. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหัวหน้างาน | | | | | |
| 5. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้เสมอ | | | | | |
| ด้านสถานภาพวิชาชีพ | | | | | |
| 1. ท่านคิดว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อโรงพยาบาลมาก | | | | | |
| 2. ท่านคิดว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความรักในอาชีพพยาบาลวิชาชีพมาก | | | | | |
| 3. ท่านมีใจรักในด้านการบริการ และช่วยเหลือผู้อื่น | | | | | |
| 4. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างดี | | | | | |
| 5. ท่านคิดว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่สังคมให้การยกย่องเป็นอย่างมาก | | | | | |
| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ปัจจัยค้ำจุน | | | | | |
| ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ | | | | | |
| 1. ท่านพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน | | | | | |
| 2. ท่านพึงพอใจที่โรงพยาบาลสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่างๆ | | | | | |
| 3. ท่านพึงพอใจต่อแนวการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล | | | | | |
| 4. ท่านพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ของท่านในด้านการทำงาน | | | | | |
| 5. ท่านพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| ด้านนโยบายองค์กร | | | | | |
| 1. ท่านพึงพอใจในนโยบายของโรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | |
| 2. ท่านพึงพอใจในเป้าหมายและตัวชี้วัดที่โรงพยาบาลกำหนดไว้ | | | | | |
| 3. ท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ที่โรงพยาบาลกำหนดไว้ | | | | | |
| 4. ท่านพึงพอใจในการบริหารจัดการภายในองค์กร | | | | | |
| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | | | | | |
| 1. ท่านได้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | |

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ) | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็นด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--|----------------------------|---------------|---------------|------------------|-------------------------------|
| 2. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลแห่งนี้สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้ | | | | | |
| 3. ท่านรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นที่พึ่งให้กับครอบครัวของท่านได้ | | | | | |

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การคงสภาพการเป็นพนักงาน โรงพยาบาล โดยไม่คิดที่จะโยกย้าย หรือลาออกจากงาน ประกอบด้วยคำถามต่อไปนี้

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------------|---------------|---------------|------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็นด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ | | | | | |
| 1. ท่านจะยังคงทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | |
| 2. ท่านมีแนวโน้มที่จะย้ายงานในอนาคตอันใกล้ | | | | | |
| 3. ท่านกำลังมองหางานใหม่ | | | | | |
| 4. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล : นางสาวพิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์
วัน เดือน ปีเกิด : 22 พฤษภาคม 2524
ที่อยู่ : 99 หมู่ 18 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
คุณวุฒิทางการศึกษา : ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
เบอร์โทรศัพท์ : 09 18734160
อีเมลล์ : takkk_44@hotmail.com

