

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร

นางสาวนิภา เหมะธรา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
โรงพยาบาลมุกดาหาร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมุกดาหารต่อไป เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัยในเดือนเมษายน 2566 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ในกลุ่มงานที่มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน และมีอายุงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และหาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ อายุอยู่ในช่วงอายุ 31- 35 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาจากสถาบันของรัฐ หน่วยงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่คือ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 35,001 บาทขึ้นไป

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีภาพรวมปัจจัยค่าจ้าง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็น อันดับ 1 มีปัจจัยค่าจ้างด้านความเป็นอิสระวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก และภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ได้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ และโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้ ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ค่า p -value < 0.05 คือ ความพึงพอใจ ในงานด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการคงอยู่โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 14.7 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (หากครอบครัวอยู่ที่อื่นจะปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้) ร้อยละ 22.9 ปัจจัย จูงใจมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านมองหางานใหม่) ร้อยละ 2.9 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัย จูงใจร่วมกับปัจจัยค่าจ้าง) มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น) ร้อยละ 27.9 และปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร)มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน) ร้อยละ 38.7

ข้อเสนอแนะ ควรนำผลการวิจัยนี้ ใช้ในการออกแบบวางแผนกลยุทธ์หรือสร้างนวัตกรรม เพื่อให้มีอัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

ในปัจจุบัน หน่วยบริการภาครัฐกำลังเผชิญสภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจาก มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเป็นจำนวนมาก และหน่วยบริการภาครัฐมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้บริการประชาชนผู้มารับบริการ⁽¹⁾ การสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบราชการเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุปัจจัยใดยังไม่พบผลการศึกษาเชิงประจักษ์^(1,2) โดยเฉพาะโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ที่ต้องการอัตรากำลังด้านการพยาบาลจำนวนมาก เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลมุกดาหารเป็นโรงพยาบาลทั่วไป มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 1,140 คน มีบุคลากรสายงานพยาบาลวิชาชีพจำนวน 415 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาล เมื่อเทียบกับภาระงาน ตาม Full Time Equivalent (FTE) ของกรอบขั้นสูงตามกรอบโครงสร้างที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด เมื่อปีงบประมาณ 2560 (ว 1707) ที่จะต้องมีพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมุกดาหาร จำนวน 424 คน เห็นได้ว่า ปัจจุบันยังไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังขั้นสูง ทั้งนี้โรงพยาบาลมุกดาหารมีพยาบาลวิชาชีพลาออกจากระบบ สถิติ 5 ปี ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ 2560 - 2565) พบว่า มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมุกดาหารลาออกเฉลี่ย 7 คนต่อปี โดยในปีงบประมาณ 2562 ลาออกมากที่สุดคือ 10 คน โรงพยาบาลมุกดาหาร ตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาบุคลากรสายงานพยาบาลวิชาชีพให้ยังคงอยู่ เพื่อให้บริการประชาชน ผู้มารับบริการและพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มสมรรถนะ มีความรักดีและผูกพันต่อองค์กร เพื่อร่วมพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการแพทย์และการพยาบาล ในการให้บริการประชาชนของเขตจังหวัดมุกดาหาร และเขตสุขภาพที่ 10 รวมทั้งประชาชนจากสาธารณสุขรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่มารับบริการในโรงพยาบาลมุกดาหาร ปัญหาบุคลากรด้านสายงานพยาบาลที่พบคือ การลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมุกดาหารที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพอีกกลุ่มหนึ่ง ที่ยังคงอยู่ในระบบโดยไม่มีแนวโน้มว่า จะการลาออกชี้ให้เห็นว่า อาจมีปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มดังกล่าว ยังคงอยู่ในระบบราชการ ซึ่งขาดการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในระบบราชการ^(3,4,5,6) ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมุกดาหาร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมุกดาหารต่อไป

ปัญหาการวิจัย

มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาเฉพาะสายงานพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร ปีงบประมาณ 2566 เดือนเมษายน 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มีข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร สำหรับใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมุกดาหารต่อไป

นิยามศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมุกดาหารที่ทำการศึกษา ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ สถาบัน การศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเจตคติส่วนบุคคลที่มีต่องาน ความชอบ และความมีความสุขจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ และได้มาเป็นค่าตอบแทนได้รับการตอบสนองตาม ความต้องการ และเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญในการวัด ความพึงพอใจในงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 ข้อ คือ

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน เงินค่าตอบแทนต่างๆ รวมทั้ง ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินตอบแทนในการอยู่เวร รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเวลาปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก เป็นต้น

2. ลักษณะงาน หมายถึง องค์ประกอบของงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เวลาภาระงาน ประเภทของงาน เป็นต้น

3. การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการทำงานร่วมบุคลากรสายงานอื่น เช่น แพทย์

4. ด้านสถานภาพวิชาชีพ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ความเป็นอิสระของวิชาชีพ หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ประจำวันได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือคำสั่งของผู้อื่น

6. นโยบายองค์กร หมายถึง นโยบายต่างๆ ที่โรงพยาบาลมุกดาหารกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น การพัฒนาคุณภาพ การบริการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

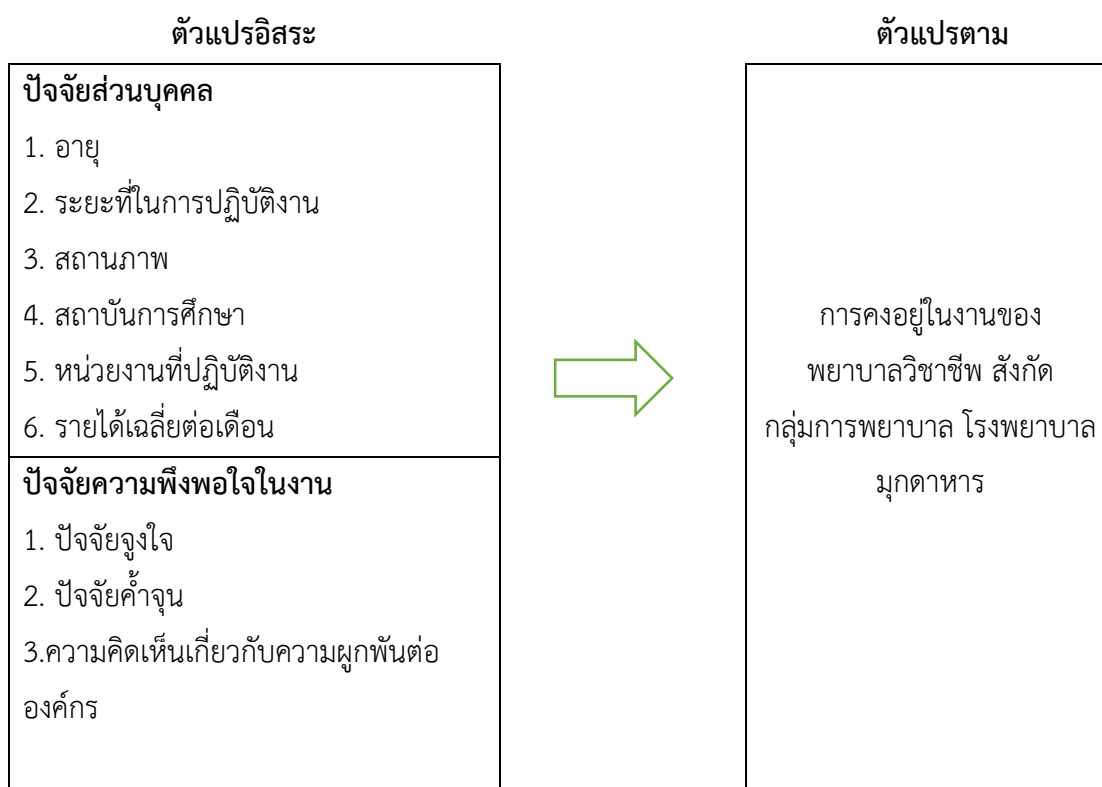
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติทางบวกที่พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร มีต่อโรงพยาบาลมุกดาหาร มีความศรัทธา ยอมรับในกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆที่โรงพยาบาลมุกดาหารได้กำหนดไว้ และยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อให้

โรงพยาบาลมุกดาหารได้บรรลุตามเป้าหมายและยึดมั่นต่อการเป็นส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลมุกดาหารไปตลอด

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเข้ามาทำงาน ในสังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร โดยได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลมุกดาหารแห่งนี้ โดยไม่มีการคิดที่จะลาออกจากโรงพยาบาลมุกดาหาร

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิต่างอื่น ในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร^(3,4,5,6,7,8,9,10) ในประเด็น ความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีความพึงพอใจของ Frederic Herzberg⁽¹¹⁾ ความผูกพันต่อองค์กร ให้นื้อหามีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา⁽¹²⁾

แบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพ สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ
 - 1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 1.2 ด้านลักษณะงาน
 - 1.3 การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - 1.4 สถานภาพของวิชาชีพ
2. ปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 ความเป็นอิสระของวิชาชีพ
 - 2.2 นโยบายขององค์กร
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (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⁽¹³⁾ 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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มเป้าหมายคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมุกดาหารมีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ในกลุ่มงานที่มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน
2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้นำตรวจสอบความครบถ้วนและสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจึงบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ระยะเวลาในการศึกษา

เป็นการศึกษาภาคตัดขวางใช้เวลาในการศึกษา 1 เดือน คือ เดือนเมษายน 2566

ขั้นตอนในการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์ปัญหาและทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร
2. เขียนโครงร่างงานวิจัยเสนอคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
3. ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการฯ
4. สร้างแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยแบบสอบถามส่วนหนึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประยุกต์มาจากตัวแปรของ นางสาวพิมพ์พัฒน แฉล้มเขตต์⁽¹⁴⁾ จากศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี
5. เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ลงรหัสข้อมูลบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์งานและแปลผลข้อมูลต่อไป
6. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลบันทึกในตารางหุ่น (Dummy table)
7. เขียนรายงานการวิจัย สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล รวมทั้งข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมุกดาหาร ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยนี้ เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน พบว่า

อายุ ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 31- 35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา อยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

สถานภาพ ส่วนใหญ่ สมรสแล้ว จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ โสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

สถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่ จบจากสถาบันของรัฐ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ สถาบันเอกชน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

หน่วยงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ คือ อื่นๆ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา คือ หอผู้ป่วยวิกฤติ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่ มีรายได้ จำนวน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือ มีรายได้ จำนวน 20,000-25000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.8 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพ สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน (n = 210)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1.อายุ		
- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	6	2.9
- 26-30 ปี	47	22.4
- 31-35 ปี	76	36.2
- 36-40 ปี	24	11.4
- มากกว่า 40 ปี	57	27.1
2.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	27	12.9
- 6-10 ปี	75	35.7
- 11-15 ปี	51	24.3
- 16-20 ปี	18	8.6
- มากกว่า 20 ปี	39	18.6
3.สถานภาพ		
- โสด	90	42.9
- สมรส	108	51.4
- หย่า	8	3.8
- หม้าย	4	2.0
4.สถาบันการศึกษา		
- สถาบันของรัฐ	196	93.3
- สถาบันเอกชน	14	6.7
5.หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
- หอผู้ป่วยวิกฤต	57	27.1
- หอผู้ป่วยสามัญ	34	16.2
- ผู้ป่วยนอก	33	15.7
- อื่นๆ	86	41.0
6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- น้อยกว่า 20,000 บาท	26	12.4
- 20,000-25000 บาท	52	24.8
- 25,001-30,000 บาท	31	14.8
- 30,001-35,000 บาท	37	17.6
- 35,001 บาทขึ้นไป	64	30.5

2. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ในการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพ

2.1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงาน คือ ด้านสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา คือ การปรับเงินเดือน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 (ตารางที่ 2)

2.1.2 ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก คือ พึงพอใจในการทำงานที่จะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (ตารางที่ 3)

2.1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงาน คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้เสมอ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา คือ ให้การช่วยเหลือเพื่อนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (ตารางที่ 4)

2.1.4 ด้านสถานภาพวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่งานที่ทำมีความสำคัญต่อโรงพยาบาลมาก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (n= 210)

ปัจจัยจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	จำนวน (ร้อยละ)							ความ	อัน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			พึงพอใจ	ดับ
1.พึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ	17 (8.2)	57 (27.1)	58 (27.6)	75 (35.7)	3 (1.4)	2.95	1.00	มาก	4
2.พึงพอใจกับการปรับเงินเดือน	13 (6.2)	46 (21.9)	63 (30.0)	82 (39.0)	6 (2.9)	3.10	0.98	มาก	2
3.พึงพอใจในค่าวิชาชีพ ค่าประสบการณ์และค่าตอบแทนพิเศษ	23 (11.0)	81 (36.8)	63 (30.0)	40 (19.0)	3 (1.4)	2.61	0.96	น้อย	6
4.พึงพอใจในสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ เช่น งานมงคลสมรส งานศพ เป็นต้น	14 (6.7)	42 (20.0)	75 (35.7)	70 (33.3)	9 (4.3)	3.09	0.98	ปานกลาง	3
5.พึงพอใจในสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย	16 (7.6)	63 (30.0)	64 (30.5)	57 (27.1)	10 (4.8)	2.91	1.03	ปานกลาง	5
6.พึงพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	5 (2.4)	31 (14.8)	49 (23.3)	97 (46.2)	28 (13.3)	3.53	0.97	มาก	1
คะแนนรวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1 (0.5)	53 (25.2)	90 (42.9)	61 (29.0)	5 (2.4)	3.03	0.71	ปานกลาง	

ตารางที่ 3 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน (n = 210)

ปัจจัยจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับ
	จำนวน (ร้อยละ)								
ด้านลักษณะงาน	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. พึงพอใจกับงานที่ หัวหน้างานมอบหมาย	2 (1.0)	14 (6.7)	38 (18.1)	138 (65.7)	18 (8.6)	3.74	0.74	มาก	3
2. พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	0 (0.0)	15 (7.1)	45 (19.5)	130 (61.9)	23 (11.4)	3.78	0.74	มาก	2
3. พึงพอใจในชั่วโมงการ ทำงานที่ทำอยู่	22 (10.5)	23 (11.0)	46 (21.9)	105 (50.0)	14 (6.7)	3.31	1.09	มาก	6
4. พึงพอใจในการทำงานที่ จะต้องเรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา	0 (0.0)	3 (1.4)	30 (14.3)	150 (71.4)	27 (12.9)	3.96	0.57	มาก	1
5. พึงพอใจกับแนวการ ทำงานที่มีอยู่	2 (1.0)	8 (3.8)	63 (30.0)	123 (58.6)	14 (6.7)	3.66	0.70	มาก	5
6. พึงพอใจกับองค์กรที่ ท่านปฏิบัติ	4 (1.9)	10 (4.8)	50 (23.8)	127 (60.5)	18 (8.6)	3.69	0.77	มาก	4
คะแนนรวมด้านลักษณะ งาน	0 (0.0)	5 (2.4)	54 (25.7)	136 (64.8)	14 (6.7)	3.76	0.60	มาก	

ตารางที่ 4 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน (n = 210)

ปัจจัยจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.ให้การช่วยเหลือเพื่อนใน การทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.4)	137 (65.2)	70 (33.3)	4.32	0.49	มาก	2
2.มีความพึงพอใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (8.6)	142 (67.6)	50 (23.8)	4.15	0.55	มาก	3
3.พึงพอใจในการรับคำสั่ง จากหัวหน้างาน	0 (0.0)	3 (1.4)	37 (17.6)	133 (63.3)	37 (17.6)	3.97	0.64	มาก	6
4.มีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับหัวหน้างาน	0 (0.0)	2 (1.0)	27 (12.9)	152 (72.4)	29 (13.8)	3.99	0.55	มาก	5
5.ยอมรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)	138 (65.7)	71 (33.8)	4.33	0.48	มาก	1
6.ยังคงปฏิบัติงานต่อไป ถึงแม้ว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.0)	2 (1.0)	31 (14.8)	126 (60.0)	51 (24.3)	4.08	0.65	มาก	4
คะแนนรวมด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.0)	161 (76.7)	47 (22.4)	4.21	0.43	มาก	

ตารางที่ 5 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ด้านสถานภาพวิชาชีพ (n = 210)

ปัจจัยจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับ
	จำนวน (ร้อยละ)								
ด้านสถานภาพวิชาชีพ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.งานที่ทำมีความสำคัญต่อ โรงพยาบาลมาก	0 (0.0)	7 (3.3)	15 (7.1)	94 (44.8)	94 (44.8)	4.31	0.74	มากที่สุด	1
2.พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีความรักในอาชีพพยาบาล วิชาชีพมาก	0 (0.0)	18 (8.6)	66 (31.4)	85 (40.5)	41 (19.5)	3.71	0.87	มาก	6
3.มีใจรักในด้านการบริการ และช่วยเหลือผู้อื่น	0 (0.0)	2 (1.0)	9 (4.3)	153 (72.9)	46 (21.9)	4.16	0.52	มาก	4
4.เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ พยาบาลวิชาชีพอย่างดี	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (3.3)	141 (67.1)	62 (29.5)	4.26	0.51	มาก	2
5.อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพ ที่สังคมให้การยกย่องเป็น อย่างมาก	0 (0.0)	14 (6.7)	59 (28.1)	102 (48.6)	35 (16.7)	3.75	0.81	มาก	5
6.อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพ ที่มีความเสี่ยงต่อการใช้ ชีวิตประจำวัน	4 (1.9)	3 (1.4)	18 (8.6)	102 (48.6)	83 (39.5)	4.22	0.81	มาก	3
คะแนนรวมด้านสถานภาพ วิชาชีพ	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (7.1)	151 (71.9)	44 (21.0)	4.14	0.81	มาก	

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความเป็นอิสระวิชาชีพ ด้านนโยบายองค์กร

2.2.1 ด้านความเป็นอิสระวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงาน คือ พึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ พึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (ตารางที่ 6)

2.2.2 ด้านนโยบายองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงาน คือ พึงพอใจในกฎระเบียบ ที่โรงพยาบาลกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมา คือ พึงพอใจในเป้าหมายและตัวชี้วัดที่โรงพยาบาลกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 6 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอิสระวิชาชีพ (n = 210)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. พึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน	0 (0.0)	6 (2.9)	24 (11.4)	150 (71.4)	30 (14.3)	3.97	0.61	มาก	3
2. พึงพอใจที่โรงพยาบาล สนับสนุนในการทำกิจกรรม ต่างๆ	2 (1.0)	4 (1.9)	66 (31.4)	115 (54.8)	23 (11.0)	3.73	0.71	มาก	5
3. พึงพอใจต่อแนวทางการ ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล	4 (1.9)	16 (7.6)	60 (28.6)	112 (53.3)	16 (7.6)	3.58	0.81	มาก	6
4. พึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ของ ท่านในการทำงาน	2 (1.0)	2 (1.0)	13 (6.2)	144 (68.6)	49 (23.3)	4.12	0.63	มาก	1
5. พึงพอใจต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	2 (1.0)	4 (1.9)	27 (12.9)	148 (70.5)	29 (13.8)	3.94	0.65	มาก	4
6. พึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	0 (0.0)	4 (1.9)	20 (9.5)	154 (73.3)	32 (15.2)	4.02	0.57	มาก	2
คะแนนรวมด้านความเป็น อิสระวิชาชีพ	0 (0.0)	4 (1.9)	17 (8.1)	163 (77.6)	24 (11.4)	3.99	0.52	มาก	

ตารางที่ 7 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายองค์กร (n = 210)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับ
	จำนวน (ร้อยละ)								
ด้านนโยบายองค์กร	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.พึงพอใจในนโยบายของ โรงพยาบาลแห่งนี้	0 (0.0)	4 (1.9)	14 (6.7)	144 (68.6)	48 (22.9)	3.49	0.86	มาก	4
2.พึงพอใจในเป้าหมายและ ตัวชี้วัดที่โรงพยาบาล กำหนดไว้	0 (0.0)	3 (1.4)	20 (9.5)	135 (64.3)	52 (24.8)	3.61	0.80	มาก	2
3.พึงพอใจในกฎ ระเบียบ ที่ โรงพยาบาลกำหนดไว้	0 (0.0)	3 (1.4)	44 (21.0)	130 (61.9)	33 (15.7)	3.69	0.78	มาก	1
4.พึงพอใจในการบริหาร ด้านการจัดการภายใน องค์กร	0 (0.0)	3 (1.4)	20 (9.5)	141 (67.1)	46 (21.9)	3.52	0.77	มาก	3
5.พึงพอใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ ในการทำงาน	3 (1.4)	9 (4.3)	71 (33.8)	103 (49.0)	24 (11.4)	3.20	1.05	มาก	5
คะแนนรวมด้านนโยบาย องค์กร	0 (0.0)	2 (1.0)	27 (12.9)	149 (71.0)	32 (15.2)	3.54	0.78	มาก	

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่ ได้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (n = 210)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.ได้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้	0 (0.0)	4 (1.9)	14 (6.7)	144 (68.6)	48 (22.9)	4.12	0.59	มาก	1
2.โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้	0 (0.0)	3 (1.4)	20 (9.5)	135 (64.3)	52 (24.8)	4.12	0.62	มาก	2
3.รู้สึกผูกพันและจงรักภักดีกับโรงพยาบาลแห่งนี้	0 (0.0)	3 (1.4)	44 (21.0)	130 (61.9)	33 (15.7)	3.92	0.64	มาก	4
4.ท่านคิดว่าโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นที่พึ่งให้กับครอบครัวของท่านได้	0 (0.0)	3 (1.4)	20 (9.5)	141 (67.1)	46 (21.9)	4.10	0.60	มาก	3
5.ยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ถึงแม้ว่ามีปัญหาที่องค์กร	3 (1.4)	9 (4.3)	71 (33.8)	103 (49.0)	24 (11.4)	3.65	0.79	มาก	5
คะแนนรวมความผูกพันต่อองค์กร	0 (0.0)	2 (1.0)	27 (12.9)	149 (71.0)	32 (15.2)	4.00	0.56	มาก	

2.4 ภาพรวมความพึงพอใจ

เมื่อสรุปผลภาพรวมของความพึงพอใจแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมทั้งหมดรวมกัน มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้วอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมรายปัจจัย พบว่า ภาพรวมปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา เป็นภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยมีภาพรวมปัจจัยจูงใจเท่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ความผูกพันต่อองค์กร (n = 210)

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความพึงพอใจ	อันดับ
1. ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.80	0.54	ปานกลาง	3
2. ภาพรวมปัจจัยค่าจูน	4.02	0.63	มาก	1
3. ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.00	0.56	มาก	2
ความพึงพอใจในภาพรวมทั้งหมด	3.95	0.49	มาก	

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 จำแนกตามการคงอยู่ในงาน (n = 210)

การคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
	จำนวน (ร้อยละ)								
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.ไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น	13 (6.2)	25 (11.9)	92 (43.8)	58 (27.6)	20 (9.5)	3.23	0.99	ปานกลาง	2
2.มีแนวโน้มที่จะย้ายงานในอนาคตอันใกล้	15 (7.1)	26 (12.4)	97 (46.2)	51 (24.3)	19 (9.0)	3.16	1.00	ปานกลาง	3
3.กำลังมองหางานใหม่	20 (9.5)	40 (19.0)	83 (39.5)	47 (22.4)	17 (8.1)	3.00	1.06	ปานกลาง	4
4.รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน	2 (1.0)	9 (4.3)	75 (35.7)	104 (49.5)	18 (8.6)	3.61	0.74	มาก	1
5.หากครอบครัวอยู่ที่อื่นยังจะปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้	31 (14.8)	37 (17.6)	94 (44.8)	37 (17.6)	9 (4.3)	2.79	1.04	ปานกลาง	5
ภาพรวมการคงอยู่ในงาน	2 (1.0)	10 (4.8)	155 (73.8)	34 (16.2)	6 (2.9)	3.15	0.58	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลมุกดาหาร โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ ซึ่งได้มีการทดสอบว่าตัวแปรอิสระ (ปัจจัย) ไตบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตาม (การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p - value < 0.05$) พบว่า

ความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 14.7 (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	p - value
ปัจจัยจูงใจ	0.398	0.347	3.818	<0.001
ค่าคงที่ (Constant)	1.404		4.382	<0.001
R = 0.383		R ² = 0.147		

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านหากครอบครัวอยู่ที่ไม่อื่นจะปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 22.9 (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	p - value
ปัจจัยจูงใจ	0.3971	0.478	7.760	<0.001
ค่าคงที่ (Constant)	0.933		1.930	0.055
R = 0.478		R ² = 0.229		

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านมองหางานใหม่) โดยอธิบายได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (มองหางานใหม่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 2.9 (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (มองหางานใหม่) จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ)

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	p - value
ปัจจัยจูงใจ	0.359	0.171	2.461	0.015
ค่าคงที่ (Constant)	4.373		7.771	<0.001
R = 0.171		R ² = 0.029		

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับปัจจัยค่าจ้าง) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (มองหางานใหม่) โดยอธิบายได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับปัจจัยค่าจ้าง) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 27.9 (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น) จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับปัจจัยค่าจ้าง)

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	p - value
ปัจจัยจูงใจ	0.702	0.363	4.835	<0.001
ปัจจัยค่าจ้าง	0.360	0.222	2.962	0.003
ค่าคงที่ (Constant)	0.912	-	1.932	0.055
R = 0.528	R ² = 0.279	p - value < 0.05		

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน) โดยอธิบายได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน(ปัจจัยจูงใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ(ด้านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 38.7 (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน) จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร)

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	p - value
ปัจจัยจูงใจ	0.606	0.412	5.942	<0.001
ความผูกพันต่อองค์กร	0.365	0.279	4.027	<0.001
ค่าคงที่ (Constant)	0.173	-	0.514	0.608
R = 0.622	R ² = .387			

อภิปราย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ อายุอยู่ในช่วงอายุ 31- 35 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี สถานภาพสมรสแล้ว จบการศึกษาจากสถาบันของรัฐ หน่วยงานที่ปฏิบัติแผนกอื่นๆ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 35,001 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ที่พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรของโรงพยาบาลแห่งนี้ มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 -35 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี สถานภาพสมรสและโสด มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน จบการศึกษาจากสถาบันของรัฐมากกว่าสถาบันเอกชน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาท โดยมีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วย อายุรกรรม จำนวน 34 คน จะเห็นได้ว่าถึงจะเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แต่ทั้งนี้ยังมีเกณฑ์คัดเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร โดยในภาพรวมของปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีภาพรวมปัจจัยค้ำจุน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 มีปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอิสระวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก และภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ได้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ และโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้ ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการคงอยู่โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 14.7 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (หากครอบครัวอยู่ที่อื่นจะปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้) ร้อยละ 22.9

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านมองหางานใหม่) ร้อยละ 2.9

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับปัจจัยค้ำจุน) มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น) ร้อยละ 27.9

และปัจจัยความพึงพอใจในงาน(ปัจจัยจูงใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร)มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ(ด้านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน) ร้อยละ 38.7

สรุป

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ อายุ อยู่ในช่วงอายุ 31- 35 ปี ร้อยละ 36.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 35.7 สถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 51.4 จบการศึกษาจากสถาบันของรัฐร้อยละ 51.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติแผนกอื่นๆ ร้อยละ 41.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 35,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 30.5

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมของปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยอันดับ 1 คือภาพรวมปัจจัยค่าจ้าง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 คือภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับ 1 รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อันดับ 2 ไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจร่วมกับปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ควรนำผลการวิจัยนี้ ใช้ในการออกแบบวางแผนกลยุทธ์หรือสร้างนวัตกรรม เพื่อให้มีอัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยการออกแบบนวัตกรรมจากปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการวิจัยนี้ โดยทำวิจัยเป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคณ คุณสุโพษฌงค์ ก้อนภูธร คุณวรรณ วิริยะกังสานนท์ คุณพิมพ์พัฒน แฉล้มเขตต์ ดอกเตอร์ทรงรักษ์ แอนตราดา คุณกัมปนาท โคตรพันธ์ ที่ให้คำปรึกษาในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน และขอขอบคุณแพทย์หญิงกันตินันท์ มหาสุวีระชัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมุกดาหาร ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.
2. แสงทอง ประสุวรรณ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2541.
3. วิลาวณิชย์ โพธิ์ปัสสา. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสี่เหล่าทัพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2540.
4. ชะไมพร ธรรมวาสี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลกลาง ตากสิน และเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยพยาบาล 2541; 2(2): 56-59.

5. กฤษณีย์ ก้อนพิงค์. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช. (ม.ป.ท.): มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2552.
6. บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรรังสี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล, วิไลพร รั้งควัด. ปัจจัยทำนายนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วารสารสภาการพยาบาล 2554; 26(4): 43-54
7. นัทธี เอี่ยมอ่อน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2550.
8. สุปราณี เอกอุ. การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรีจำกัด (มหาชน). (ม.ป.ท.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2550
9. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ; 2553.
10. Ellenbecker CH. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. JAN [internet]. 2004 [cited 2023 Jun 15]; 47(3): 303-310. Available from: <https://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03094.x>
11. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The Motivation to Work (2nd Ed.). New York. John Wiley; 1959.
12. บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2553.
13. ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
14. พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 15 ม.ค. 2566]; เข้าถึงได้จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmuli/handle/123456789/2891>