

ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร*

The Predictive Factors of Work Retention Through Perception
of Professional Nurses at a Private Hospital in the
Bangkok Metropolitan

จันทร์จิรา แดงน้อย**

สมพันธ์ ทิณชิตระนนท์***

ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคตร****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจทำนายของการเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 90 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจ 3) แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และ 4) แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน เครื่องมือวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 1.00, 1.00 และ 0.99 ตามลำดับ และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับนิยามตัวแปรได้ค่าเท่ากับ 0.89, 0.94 และ 0.95 ตามลำดับ และหาความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.954, 0.936 และ 0.902 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยการเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.592) และการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.701) การคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.=0.935) การเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากผลการวิจัยมีข้อเสนอว่า ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมให้มีการรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ โดยการพัฒนาศักยภาพด้านการเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โอกาสในงานปัจจุบัน โอกาสเข้าถึงการสนับสนุนในงานปัจจุบัน และโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีคุณค่า มีความก้าวหน้าในการทำงาน และยังคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป

*วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
**นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
***รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

This research was a descriptive research. The purposes of this descriptive research were to predict work retention and to study the empowerment, teamwork and work retention of professional nurses at a private hospital in the Bangkok Metropolitan. The nurse samples worked experience up to from 6 months, and 90 samples were selected purposively. The research instrument was a set of questionnaires including 4 parts: 1) demographic data, 2) empowerment, 3) teamwork, and 4) work retention which were validated for content validity by five experts. The content validity index (CVI) of the questionnaires number 2, 3 and 4 were: 1.00, 1.00, and 0.99, the index of item objective congruence (IOC) were 0.89, 0.94, and 0.95, and the coefficient of Cronbach were 0.954, 0.936, and 0.902 respectively. The data were analyzed in percentage, mean, standard deviation, Pearson's

Product Correlation Coefficient, and multiple regression analysis.

The research results were: the empowerment of nurses (\bar{x} = 3.69, S.D. = 0.592) and team work in private hospital was at the high level (\bar{x} = 3.87, S.D. = 0.701), and work retention was at the moderate level (\bar{x} = 3.40, S.D. = 0.935). The empowerment and team work accounted for work retention were 57.40 percent at $p < .001$. The study indicates that nurse administrators should encourage the retaining nurses by developing the potential of empowerment and teamwork, opportunities to participate in making decisions, opportunities to contribute to work-related, opportunities to access support in their current job, and opportunities to participate in more activities related to nurses feeling as a part of the organization of valuable work in progress, and remaining in the profession.

บทนำ

ในประเทศไทยพยาบาลวิชาชีพมีความขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง และทวีความรุนแรงขึ้นทั้งในด้านปริมาณกำลังคน และทักษะที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่มีความหลากหลาย ซึ่งปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานไม่นาน มีการออกจากวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาความต้องการพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในระยะ 10 ปีข้างหน้าระหว่าง พ.ศ.2553-2562 พบว่ามีความต้องการพยาบาลวิชาชีพในอัตราส่วน 1 ต่อ 400 ประชากรหรือประมาณ 160,000 คน ในขณะ

ที่ในปี 2553 มีพยาบาลวิชาชีพที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนอยู่ประมาณ 126,384 คน จึงยังคงขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 33,616 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณและกฤษดา แสงวงศ์, 2555)

การคงอยู่ในงาน (Work retention) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพเข้าทำงานในองค์กรพยาบาลตั้งแต่แรกเริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันโดยไม่มีแผนการลาออกจากงาน ซึ่งปัญหาที่สำคัญในปัจจุบันคือการรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระบบ หรือให้คงอยู่ในงานยังไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจลาออก เมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า ปัญหาการคงอยู่

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน) ๒๕๕๙

ของพยาบาลวิชาชีพมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาระยะยาวของกฤษดา แสงดีและคณะ (2552) ศึกษาชีวิตการทำงานและสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลา 20 ปี เริ่ม พ.ศ. 2552 ถึง 2572 พบว่าพยาบาลวิชาชีพพบใหม่มีความตั้งใจทำงานในวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 99 ในปีแรก ในปีที่ 2 ลดลงเหลือร้อยละ 98 ในปีที่ 3 เหลือร้อยละ 97 ในปีที่ 4 ลดลงเหลือร้อยละ 80 และเมื่อทำงานปีที่ 5 อัตราการคงอยู่เท่ากับร้อยละ 80 นอกจากนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ที่มีอายุไม่ถึง 30 ปี จะมีอายุในการทำงานในวิชาชีพสั้นมากเพียง 3-4 ปีเท่านั้น หากไม่มีมาตรการใดดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ทำงานในวิชาชีพได้ถึง 5 ปี ก็จะมีสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้ไป แต่ถ้าหากมาตรการทำให้การทำงานในวิชาชีพได้ถึง 5 ปี ก็จะทำให้ทำงานอยู่ในวิชาชีพได้ยาวนานขึ้น

การคงอยู่ในงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชนพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านภาระงาน 3) ปัจจัยด้านองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Taunton, Krampitz & Woods, 1989)

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการผู้ป่วยสิทธิทั่วไป ประกันชีวิต ชำรชาการและสิทธิประกันสังคม ได้ประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพบว่าอัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ พ.ศ.2556 คิดเป็นร้อยละ 97.84 พ.ศ. 2557 คิดเป็นร้อยละ 98.5 และ พ.ศ. 2558 (6 เดือน) คิดเป็นร้อยละ 84.8 ซึ่งโรงพยาบาลแห่งนี้ได้ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 95 จะเห็นว่าอัตราการคงอยู่ของพยาบาลในปี 2558 ต่ำกว่าทุกปีและต่ำกว่าเป้าของโรงพยาบาล ทั้งนี้เกิดจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากราชการในปี 2558 จำนวน 8 ราย ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1- 8 ปี สรุปได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพลาออกเกิดจากสาเหตุค่าตอบแทน

ต่ำ งานหนัก เหนื่อยจากการที่มีพยาบาลวิชาชีพน้อย ย้ายกลับภูมิลำเนา ต้องการทำงานโรงพยาบาลรัฐ จากการที่ผู้วิจัยสุ่มสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไปอย่างไม่เป็นทางการในเรื่องที่ยังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 8 ราย สรุปได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ เกิดจากความพึงพอใจในงาน บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานที่ดี ทำงานเป็นทีม มีความผูกพันในโรงพยาบาล พึงพอใจกับค่าตอบแทน และการได้รับโอกาสและการส่งเสริมจากผู้บริหาร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารขององค์กรพยาบาลของโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีความสนใจศึกษาการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานและ การทำงานเป็นทีมว่ามีอิทธิพลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้หรือไม่ เพื่อที่ผู้บริหารองค์กรจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้าไปเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญห การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ชำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานต่อไป

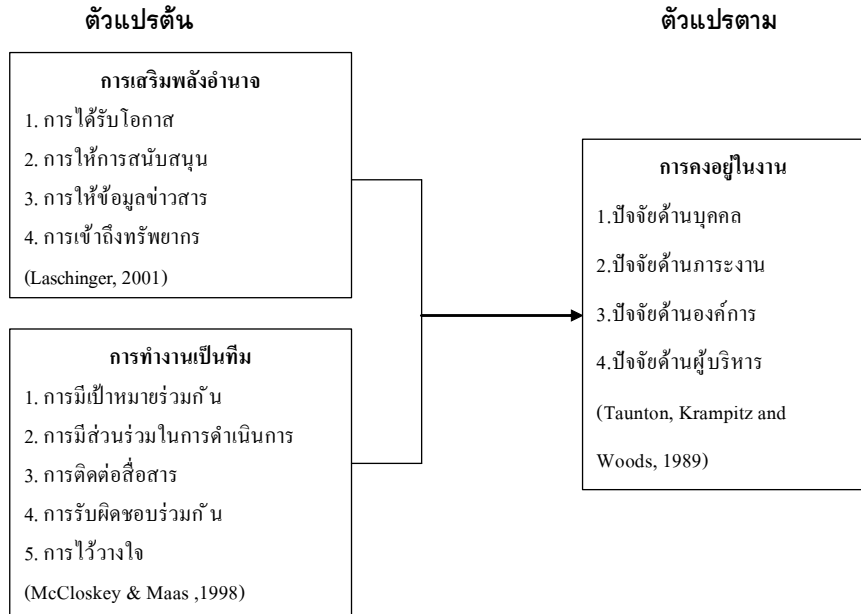
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการเสริมพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาอำนาจทำนายของการเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมกับการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

การเสริมพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้จากการ ทบทวนวรรณกรรม และได้ความรู้เกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม การคงอยู่ในงาน และ พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

การเสริมพลังอำนาจนำแนวคิดของลาสซิงเจอร์ (Laschinger, 2001) มาสร้างเป็นเครื่องมือ วิจัยครั้งนี้ โดยประยุกต์จากแบบสอบถามของคริสนอร์ อริยะเครือ (2553) ประกอบด้วยการเสริมพลังอำนาจ 4 ประการคือ

1. การได้รับโอกาสในงาน
2. การได้รับโอกาสเข้าถึงสารสนเทศ
3. การได้รับการสนับสนุนในงาน
4. การได้รับทรัพยากร

การทำงานเป็นทีมได้นำแนวคิดของแมคโคล สกีและแมส (McCloskey & Maas, 1998) มาสร้าง เป็นเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ โดยประยุกต์จากแบบสอบถาม การทำงานเป็นทีมของ สมสมร เรืองวรบูรณ์ (2544) และ แวดดาว อินทุบุตร (2545) มีองค์ประกอบ 5 ประการคือ

- 1.การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน มี ความเข้าใจ ยอมรับและปฏิบัติงานตามเป้าหมาย รวมถึง

การประชุมปรึกษาหารือ เพื่อประสานการปฏิบัติงานให้ เป็นตามเป้าหมาย

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การที่ สมาชิกทุ่มเทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ มีการปรึกษาหารือกัน ด้วยเหตุด้วยผล สมาชิกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ

3. การติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนในการติดต่อ สื่อสาร การประสานงานของสมาชิก การได้รับข้อมูลข่าว สาร การใช้เอกสารร่วมกัน รวมถึงการจัดเอกสารอย่าง เป็นระบบ

4. การรับผิดชอบร่วมกัน การประชุมเพื่อ ทบทวนการทำงานเป็นทีม การรับผิดชอบร่วมกัน การ ยอมรับในผลงานร่วมกัน

5. การไว้วางใจ การยอมรับในผลงานซึ่งกัน และกัน ความจริงใจต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การ มีสัมพันธภาพที่ดี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง ตรงไปตรงมา และความมั่นใจในความสามารถซึ่งกัน และกัน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน) ๒๕๕๙

การคงอยู่ในงานได้นำแนวคิดของทอนตัน เครมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz & Woods, 1989) มาสร้างเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้โดยประยุกต์จากแบบสอบถามการคงอยู่ในงานของศิริพงษ์ สุนทรวิวัฒน์กิจ (2554) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ โอกาสที่ได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับการศึกษาและการครอบครัว

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน เครื่องมือในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง เป็นวิชาชีพอิสระ

4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ มีแรงจูงใจและรูปแบบการบริหารของผู้นำ อำนาจอิทธิพลและแบบของภาวะผู้นำ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมพลังอำนาจและโอกาสจะช่วยเพิ่มความสามารถในตนเอง มีส่วนรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างอิสระ การได้รับโอกาสในงานในการเข้าถึงสารสนเทศในงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การเข้าถึงทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ และการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพ ครอบครัวแพทย์พยาบาล ฝ่ายเภสัช และงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้มารับบริการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยมีองค์ประกอบ คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกัน และการไว้วางใจ

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเข้าทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่แรกเริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนที่จะทำงานต่อเนื่อง ไม่คิดจะลาออกจากงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาอำนาจทำนายของการเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมกับการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2559

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ทั้งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ หัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก ผู้ตรวจการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลทุกหน่วยงานหรือฝ่ายอื่นๆที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย จากตารางการประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าเท่ากับ 86 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจ ประยุกต์จากแบบสอบถามการให้อำนาจในงานการพยาบาลของ

ครินทร์ อริยะเครือ (2553) จำนวน 28 ข้อ 3) แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ประยุกต์จากแบบสอบถามของสมสมร เรื่องวรูรณ์ (2544) และเวดวง อินทบุตร (2545) จำนวน 22 ข้อ และ 4) แบบสอบถามการคงอยู่ในงานประยุกต์จากแบบสอบถามของศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ(2554) จำนวน 28 ข้อ

เครื่องมือวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 1.00, 1.00 และ 0.99 ตามลำดับ และหาความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับนิยามตัวแปรได้ค่าเท่ากับ 0.89, 0.94 และ 0.95 ตามลำดับ และหาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.954, 0.936 และ 0.902 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Institutional Review Board: IRB) ของมหาวิทยาลัยคริสเตียนก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้

ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลของโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการวิจัย วิธีการรวบรวมข้อมูล และสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย โดยให้กลุ่มตัวอย่างลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัย หากมีคำถามสามารถซักถามผู้วิจัยได้ และมีสิทธิที่จะไม่ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสามารถยุติความร่วมมือในขั้นตอนใดก็ได้ของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จัดเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีการระบุหรือพาดพิงถึงตัวบุคคล และเมื่อสิ้นสุดการศึกษารูปผลการวิจัยผู้วิจัยจะเสนอผลวิจัยเป็นภาพรวม เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 90 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการเสริมพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม และการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมพลังอำนาจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และรายด้าน (n = 90)

การเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านโอกาสในงานปัจจุบัน	3.93	0.575	สูง
ด้านโอกาสเข้าถึงการสนับสนุนในงานปัจจุบัน	3.74	0.551	สูง
ด้านโอกาสสำหรับเข้าร่วมกิจกรรมในงานปัจจุบัน	3.72	0.607	สูง
ด้านโอกาสเข้าถึงทรัพยากรในงานปัจจุบัน	3.67	0.653	ปานกลาง
ด้านโอกาสเข้าถึงสารสนเทศในงานปัจจุบัน	3.58	0.574	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการทำงานในงานปัจจุบัน	3.52	0.645	ปานกลาง
โดยรวม	3.69	0.592	สูง

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน) ๒๕๕๙

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.592) ในรายด้าน พบว่าได้รับการเสริมพลังอำนาจในระดับสูง 3 ด้านได้แก่ ด้านโอกาสในงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.575) ด้านโอกาสเข้าถึงการสนับสนุนในงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.551) และด้านโอกาสสำหรับเข้าร่วมกิจกรรม

ในงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.607) และในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสเข้าถึงสารสนเทศในงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.653) ด้านโอกาสเข้าถึงทรัพยากรในงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.574) และด้านโอกาสในการทำงานในงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.645)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีมโดยรวม จำแนกตามรายด้าน (n=90)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.93	0.654	สูง
ด้านการไว้วางใจ	3.89	0.738	สูง
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.86	0.677	สูง
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน	3.85	0.741	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.83	0.696	สูง
โดยรวม	3.87	0.701	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.701) และในรายด้านทั้ง 5 ด้านมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ด้านที่มี

ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.654) รองลงมาได้แก่ การไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.738)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงาน จำแนกตามรายด้าน (n=90)

การคงอยู่ในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	3.61	0.833	ปานกลาง
ด้านการวางแผนที่จะทำงานต่อเนื่อง	3.47	0.884	ปานกลาง
ด้านการไม่คิดลาออกจากงาน	3.13	1.087	ปานกลาง
โดยรวม	3.40	0.935	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.935) ทุกด้านมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่า

ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.833) และด้านที่มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการไม่คิดลาออกจากงาน ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.087)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรที่ศึกษา

	การคงอยู่ในงาน	การเสริมพลังอำนาจ	การทำงานเป็นทีม
การคงอยู่ในงาน	1.00	0.736***	0.689***
การเสริมพลังอำนาจ		1.00	0.753***
การทำงานเป็นทีม			1.00

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4 พบว่าการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการเสริมพลังอำนาจ ($r=0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การคงอยู่ อยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีม ($r=0.689$) อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ผลการศึกษาการร่วมทำนายการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมเป็นตัวทำนาย

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทำนายการคงอยู่ในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	SEB	Beta	t	p value
ค่าคงที่	-22.932	10.842		-2.115	.037
การเสริมพลังอำนาจ	0.724	0.152	0.502	4.777	.000
การทำงานเป็นทีม	0.515	0.174	0.311	2.955	.004

$R=0.764$, $R^2=0.584$, $Adj R^2 = 0.574$, $F= 60.952$, $p < .001$

จากตารางที่ 5 การเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ใน

งานได้ร้อยละ 57.40 (R^2 adjust. = 0.574) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผล

การเสริมพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในงานได้โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 57.40 (R^2 adjust. = 0.574) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของเออร์เพนนิคส์ (Upenicks, 2005) ที่พบว่า สิ่งที่สามารถดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพไว้ได้คือ การกระจายอำนาจให้ความอิสระและการเสริมพลังอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดการ สอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ

(2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยกระตุ้นที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 293 คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .301$, .273 และ .278 ตามลำดับ) สอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter , 1977)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน) ๒๕๕๙

กล่าวว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ได้พิจารณาความดีความชอบ ปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างอิสระ และตามแนวคิดของทอนตัน เครมพิทซ์และวูดส์ (Taunton , Krampits and Woods, 1989) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานมีผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีการสั่งการโดยการปรึกษาหารือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญ มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร มีบุคลากรที่เพียงพอ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง เมื่อพยาบาลได้รับโอกาสในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ได้รับการยอมรับ และมีส่วนร่วมในองค์การ รู้สึกมั่นคงในงาน ส่งผลให้คงอยู่ในงานหากผู้บริหารการพยาบาลเสริมพลังอำนาจแก่บุคลากรพยาบาลอย่างต่อเนื่องโดยการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในงานจะทำให้บุคลากรพยาบาลรู้สึกว่าผู้บริหารการพยาบาลให้ความสำคัญและคำนึงถึงความมีคุณค่าของตน มีความภาคภูมิใจในความสามารถแห่งตน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การรวมทั้งทำให้การดำเนินพันธกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550)

ส่วนการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับการศึกษาของประชิด ตรีพรพันธ์และคณะ (2552) ทำการศึกษาเรื่องสาระสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอซียูเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในไอซียู

มากกว่า 2 ปีจำนวน 296 คนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในไอซียู 13 แห่งพบว่า สาระสำคัญลำดับแรกที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอซียูคือการถือกุญแจกันพื้นที่กัลยาณมิตรสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานรวมทั้งทีมสหสาขาวิชาชีพและผู้บังคับบัญชา มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดลฤดี รัตนปิณฑิโร (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพญาไทเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท จำนวน 268 คน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงาน ($r=0.45$) และผลการศึกษาของคุโด (Kudo, 2006) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมพยาบาลวิชาชีพและการสื่อสารที่ดีกับแพทย์มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โทแองเจียและเครนลีย์ (Tourangeau and Cranley, 2006) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานของบุคคลนั้น มาจากการพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาที่การสื่อสารที่ดี มีความสัมพันธ์ ความผูกพันร่วม มีอภินิหารระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงอธิบายได้ว่าการเสริมพลังอำนาจ โดยการให้โอกาสในการทำงาน ได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีม มีสัมพันธภาพที่ดีในทีม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดกิจกรรมเสริมพลังอำนาจในงานและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมกับพยาบาลวิชาชีพทุกระดับในโรงพยาบาล โดย 1) เปิดโอกาสในงานปัจจุบันให้พยาบาลวิชาชีพทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วย หรือทักษะใหม่ๆ สม่่าเสมอ 2) เปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องทั้งเรื่อง

เป้าหมายขององค์กร หน่วยงาน แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงาน 3) ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามบันไดความก้าวหน้า(Carrier path) เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พยาบาลวิชาชีพทุกระดับให้มีแรงจูงใจในการทำงาน 4) การให้ความช่วยเหลือคำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 5) เปิดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น มีการให้รางวัลเมื่อมีการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย มีการยกย่องชมเชยเมื่อมีการปรับปรุงการทำงานใหม่ๆ 6) สนับสนุนการทำงานเป็นทีมของทีมนสหสาขาวิชาชีพ และภายในทีมของหน่วยงาน และ 7) พิจารณาเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และส่งเสริมสวัสดิการต่างๆที่

เหมาะสม เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานต่อไปได้ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนทุกแห่ง เพื่อให้ได้ปัญหาที่แท้จริง และร่วมกันในการแก้ปัญหาคารขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพได้ตรงประเด็นมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาในเรื่องอายุ ค่าตอบแทน ลักษณะขององค์กรและประสบการณ์การทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานให้ได้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงวดี. (2551).การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.นันทบุรี:สำนักงานพยาบาลกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กฤษดา แสงวดี, ทินกร โนรี, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล และ นงลักษณ์ พะไถยะ. (2552). สุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. [ออนไลน์].สืบค้นวันที่ 26 มิถุนายน 2558. จาก <http://www.thainursecohort.org/webhtml/proposal.pdf>.
- จิรัชยา เจียวีกัก. (2556). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดลฤดี รัตนปิติภรณ์.(2553). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพญาไท. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย,บุญทิพย์ สิริธรงค์, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และ วิไลพร รังควิต.(2554). ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550).ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์.(พิมพ์ครั้งที่ 4).กรุงเทพมหานคร:ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร.(2551).ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลศตวรรษที่ 21 .กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน) ๒๕๕๙

- บุญเอื้อ โจว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคม คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ด้านสหวิชาการพิมพ์.
- ประชิด ศราชนันท์, วราพร หาญคุณะเศรษฐ์, และจารุพันธ์ ศรีจันทร์ดี. (2552). สารสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอ.ซี.ยู. องค์การพยาบาลที่ดี..มีดีไซด์. โครงการประชุมวิชาการ ประจำปี 2552. ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี. (2555). "ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย".วารสารสภาการพยาบาล, 27(1): 5-12.
- วิจิตรา กุศลมณี, อรุณี เฮงยตมาก, รวีวรรณ ศรีเพ็ญ, สัมพันธ์ สันทนาคณิต, ธัญลักษณ์ วจนะวิศิษฐ, ภัสสร ขำวิชา และรัตนา จารุสุวรรณ. (2555). ประเด็นและแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สหประชาพาณิชย์.
- แววดาว อินทบุตร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีมกับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครินทร์ อริยะเครือ. (2553). การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ศิริพร จิรวรรณกุลและคณะ. (2555). คุณภาพชีวิตกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพและความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร. สำนักเลขานุการวุฒิสภา.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การศึกษานเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ wedding studio ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกุลนารี เวทยะเวทิน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ลักษณะงาน กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมสมร เรื่องวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cowin, L.S. (2002). "The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective". *Journal of Nursing Management*. (32) : 283-291.

- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York : Basic Books.
- _____. (1997). *Frontiers of management*. Boston : A Harvard Business Review Book.
- Kudo, Y., Satoh, T., Hosoi, K., Miki, T., Wanatabe, M., Kido, S., & Aizawa, Y. (2006). "Association between intention to stay on the job and job satisfaction among Japanese nurses in small and medium-sized private hospitals". *Journal of Occupational Health*. 48(6) : 504-513.
- Gomez, C., & Rosen, B. (2001). "The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee". *Group & Organization Management*. 26(1) : 53-70.
- Gibson, C. H. (1995). "The process of empowerment in mothers of chronically ill children". *Journal of Advanced Nursing*. (21) : 1201-1210.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C., McMabon, L., & Kaufmann, C. (1999). "Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness". *Journal of Nursing Administration*. 29(5): 28-39.
- Laschinger, H.K., Finegan, J., & Shamian, J. (2001). "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment". *Health Care Manage Rev*. 26(3): 7-23.
- Laschinger, H. K.S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). "Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model". *Journal of Nursing Administration*. (31): 260-72.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). "A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction". *Journal of Organizational Behavior*. (25) : 527-545.
- McCloskey, J.C., & Maas, M. (1998). "Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential". *Nursing Outlook*. 46(4) : 157-163.
- Nies, M.A., Hepworth, J. H. & Fickens, S. (2001). "An interdisciplinary team approach to nursing scholarship". *Journal of Nursing Administration*. 31(9): 411-413.
- Taunton R. L., Krampitz, S. D., & Woodss, C. Q. (1989). "Manager impact on retention of hospital staff: Part2". *Journal of Nursing Administration*. 19(4): 15-19.
- Torrington, D. H. L. & Taylors. (2002). *Human resource management*. (5th ed). Harlow : Prentice Hall.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). "Nurse intention to remain employee : Understanding and strengthening determinants". *Journal of Nursing Administration*. 55(4) : 497-509.
- Upenieks, V. V. (2005). "Recruitment and Retention Strategies: A magnet hospital prevention model". *Med Surg Nursing*. (4): 21-27.

