

**การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ
กรณีศึกษาโรงพยาบาลที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร***
**Perception of Professional Nurses Toward Being Magnet Hospital:
A Case Study in Non-Profit Hospital**

วารารณ์ กุประดิษฐ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 288 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเจตคติต่องานการพยาบาล และแบบสอบถามการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .82 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวมในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร ด้านการบริการพยาบาลบุคคล และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและเจตคติต่องานการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ($r = 0.24$ และ 0.64) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ: โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ, การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research were to study the level of perception of professional nurses toward being magnet hospital, as well as to study the relationships between personal factors, professional nurses toward being magnet hospital. The sample were 288 professional nurses selected by stratified

¹นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

E-mail: wrissa1234@yahoo.com

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุลี ทองวิเชียร

random sampling. The 3-parts questionnaire included personal information attitude and perception toward being magnet hospital. It was validated by experts and a tryout with 30 professional nurses. Cronbach's Alpha coefficient was analyzed to indicate the reliability at the questionnaire which were .82 and .97, respectively. The statistics were the percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The significant level was set at $<.05$. The research findings revealed: The nurses had high level of attitude. Total perceptions toward being magnet hospital was at high level where as the perception mean score of each part was at the high level except the human resources management which was at the moderate level. Professional nurses who have different nursing practical unit and attitude were statistical significant related to perceptions of magnet hospitals at .05 level ($r=0.24$ and 0.64), but educational level, age range and experience were not related to perceptions of magnet hospitals .

Keywords: magnet hospital, perceptions of professional nurses

ความนำ

ความต้องการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ ทั้งด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ สังคมส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพ และการตราพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ผนวกกับนโยบายการลดกำลังคนส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน ภาระงานที่ล้นเกินเป็นสาเหตุสำคัญให้บุคลากรพยาบาลลาออกจากระบบงานทำให้ปัญหาการขาดแคลนทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องค้นหาวิธีการรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในองค์กร โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีการนำมาใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1981 จากการสำรวจของสภาการพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา American Academy of Nursing พบว่าโรงพยาบาล 41 แห่งจาก 165 แห่งสามารถรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้ทำงานอยู่ด้วยเป็นเวลานาน เพื่อให้โรงพยาบาลเป็นต้นแบบในการบริหารที่สามารถดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพได้ American Nursing Credentialing

Center (ANCC) (2006) มีการมอบรางวัลให้แก่โรงพยาบาลดึงดูดใจครั้งแรก ปี 1990 นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Mc Clure and Poulin. (1983); Kramer and Schmalenberg (2002); และ Middleton et al. (2008) พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ดึงดูดใจพนักงานได้แก่ การบริหารจัดการ การปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังพบว่าการนำรูปแบบโรงพยาบาลดึงดูดใจไปใช้ในการบริหารโรงพยาบาลมีส่วนลดอัตราการลาออกของพยาบาลจากร้อยละ 18 เหลือเพียงร้อยละ 5 ภายในเวลา 3 ปี และพยาบาลในโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจมีความพึงพอใจลักษณะขององค์กร ความตั้งใจในการลาออกจากงานและอัตราการลาออกจากงานต่ำกว่าโรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ (Brady-Schwartz, 2005) สำหรับในประเทศไทยแนวคิดเรื่องโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (magnet hospital) พบว่านำมาใช้เมื่อเริ่มประสบกับภาวะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 (ทัศนา บุญทอง, 2549) และเริ่มให้ความสนใจมากขึ้นเมื่อปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพยังคงมีอยู่ เช่น สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสภาการพยาบาล

ได้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ โดยนำแนวคิด Forces of Magnetism มาประยุกต์กับกระบวนการพัฒนาตามแนวทางของ HA มีการสำรวจองค์การ 6 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อการบริการพยาบาลมีเพิ่มมากขึ้น อัตราการลาออกลดลง และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ มีดังนี้ สุภานี คงชุม (2550) ศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน พบว่ามีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการบริหารบุคลากรพยาบาล ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การจัดอัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ด้านการจัดการและการพัฒนาองค์การพยาบาล ประกอบด้วย อาคารและสถานที่โครงสร้างองค์การพยาบาลวัฒนธรรมองค์การ ความเป็นเลิศขององค์การ (3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ (4) ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ (5) ด้านการบริหารงานขององค์การพยาบาล (6) ด้านการสื่อสารในองค์การพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) ที่ศึกษาความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุขพบว่า ด้านที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ และด้านที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดต่ำสุดคือ ด้านการบริหารบุคลากร

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เจตคติต่อการพยาบาล การศึกษาของนิพนธ์ พึ่งลัดดา (2548) พบว่า อายุเป็นปัจจัยพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาล เมื่ออายุมากขึ้นพยาบาลมีแนวโน้มที่จะอยู่ในงานมากขึ้นและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับ

ต่ำกว่า (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551) พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีแนวโน้มลาออกจากงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ณัฐธยาน์ พงษ์ประวัติ (2553) ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเจตคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพ จะเห็นว่าการประกอบด้านองค์การเหล่านี้สามารถดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพให้ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน ผู้บริหารการพยาบาลควรทำความเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรพยาบาล อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะรักษามูลค่าของพยาบาลไว้ในโรงพยาบาล

โรงพยาบาลกรณีศึกษา มีผู้ป่วยเพิ่มขึ้นจากปี 2547 ถึงปี 2554 สถิติเดือนมีนาคม 2554 มีผู้ป่วยนอก 107,478 คน ผู้ป่วยใน 4,129 คน เฉลี่ยผู้รับบริการ 3,467 คนต่อวัน พยาบาล 1,479 คน สถิติที่พยาบาลลาออกไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นร้อยละ 15 ลาออกไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 2 ย้ายออกไปทำงานในส่วนงานของโรงพยาบาลไม่มุ่งหวังผลกำไร ร้อยละ 2 (โรงพยาบาลไม่มุ่งหวังผลกำไร, 2553) แนวโน้มพยาบาลลาออกมีมากขึ้น เมื่อพยาบาลลาออกอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การเนื่องจากต้องใช้งบประมาณในการผลิตบุคลากรพยาบาลใหม่และพยาบาลจบใหม่จำเป็นต้องอาศัยเวลาในการสะสมประสบการณ์ในหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ ดังนั้น พยาบาลที่คงปฏิบัติงานอยู่ต้องมีภาระรับผิดชอบงานมากขึ้น และอาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน จากนโยบายจำกัดกำลังคนและประกอบกับมีงานเอกสารเพื่อการตรวจรับรองคุณภาพมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มอัตราการลาออกของพยาบาลมากขึ้น

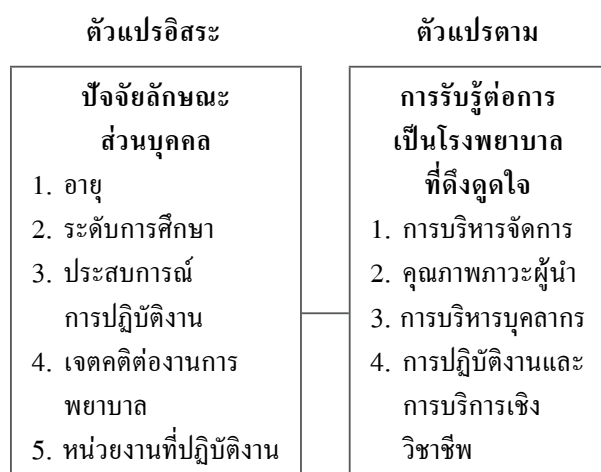
ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นฝ่ายผลิตบุคลากรด้านพยาบาล จึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของบุคลากรพยาบาล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ทั้งนี้

เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลแห่งนี้ให้เป็นโรงพยาบาลที่สามารถดึงดูดใจ เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรโดยไม่จำเป็น นับเป็นกลวิธีหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่องานการพยาบาล และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร มีประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาล อย่างน้อย 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน เลือกจากประชากรจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน ตำแหน่งงาน และแผนกของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม แผนกสูติศาสตร์เวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม และแผนกผู้ป่วยนอก

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่องานการพยาบาล และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามชนิดเติมคำในช่องว่าง และเลือกตอบ ถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 เจตคติต่องานการพยาบาล ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแนวคิด ของ Triandis (1971) จำนวนรวม 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด เป็นข้อความเชิงถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ เป็นชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ผู้วิจัยดัดแปลงจากแนวคิดโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของ McClure & Poulin (1983, 2002) อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) จำนวน 60 ข้อ เป็นข้อความเชิงถามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

นำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุดไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน วิเคราะห์ค่าความตรงของเนื้อหา (CVI) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ขออนุญาตเก็บข้อมูลและพิกัดสิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยให้อิสระในการตัดสินใจ เข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมงานวิจัย ใช้รหัสแทนชื่อและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมผลการวิเคราะห์ค่าความตรงของเนื้อหา (CVI) ค่า CVI

ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ .88 และ .91 ตามลำดับและวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถาม เท่ากับ .82 และ .97 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 288 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด มี อายุระหว่าง 22.07 ปี ถึง 60 ปี อายุเฉลี่ย 39.47 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (79.63 %) ระดับปริญญาโท (20.56 %) ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรมมากที่สุดร้อยละ 38.89 ตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าแผนก ร้อยละ 28.22 และมีเจตคติต่องานการพยาบาลโดยรวม ($\bar{X}=3.55$) และรายด้านในระดับสูง ยกเว้นด้านความภาคภูมิใจในงานด้านการพยาบาลที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$) พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมากกว่ากึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.22) พอใจที่จะพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลอยู่เสมอ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

2. การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.59$) เมื่อวิเคราะห์แยกรายด้านค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลเพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) (ตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้าน (n=248)

การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจชีพ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการปฏิบัติงาน	3.70	.87	สูง
ด้านภาวะผู้นำ	3.67	.85	สูง
ด้านการบริหาร	3.64	.93	สูง
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.36	.93	ปานกลาง
รวม	3.59	.56	สูง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งระดับการศึกษา เวลาการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ส่วนหน่วยงานที่ปฏิบัติงานและเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ($r=.64$) (ตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่องานการพยาบาลต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคล			
อายุ	0.02	0.75	ไม่สัมพันธ์
ระดับการศึกษา	0.04	0.49	ไม่สัมพันธ์
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	-0.11	0.10	ไม่สัมพันธ์
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	0.24**	<0.01	ต่ำ
			ความสัมพันธ์
เจตคติต่องานการพยาบาล	.64**	<0.01	สูง

**P < .01, * P < .05

ค่า r มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ดังนี้ (Burns and Grove, 2005, p.487)

$r = 0.00$	ไม่มีความสัมพันธ์
$=.01-.29$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$=.30-.50$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$=.51-1.0$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ จากผลการวิจัยทั้งโดยภาพรวม และแยกรายด้านอยู่ในระดับสูง นับว่าเป็นดังบ่งชี้สำคัญที่แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งนี้มีการรับรู้ต่อหน่วยงานค่อนข้างดีเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClure and Poulin (2002); Brady-Schwartz (2005) ที่ระบุว่า โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจจะสามารถสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรพยาบาล ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า โครงสร้างพื้นฐานของโรงพยาบาลจัดเป็นโรงพยาบาลที่มีระบบงานที่ดี เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขของสถาบันการศึกษาหลายแห่ง รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (เนื่องจากเกณฑ์ประเมินของ Magnet Hospital กับเกณฑ์ HA มีความเหมือนกันอยู่ส่วนหนึ่ง) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจึงรับรู้ว่าเป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเฉพาะในด้านนโยบายด้านบริหารจะมีค่าคะแนนรวมสูงสุด เนื่องจากมีนโยบายชัดเจน มีการกำหนดพันธกิจให้คุณค่าหลักขององค์กรพยาบาล การรับรู้ในด้านนี้จึงอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง ($\bar{X}$ 3.36-3.70) นอกจากนี้โรงพยาบาลนี้ใช้รูปแบบโครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (line organization structure) เป็นโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน มีสายงานบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้าหอผู้ป่วยผู้บริหารสูงสุดคือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละงาน ของพยาบาล

แต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) อีกทั้งฝ่ายบริหารการพยาบาลโรงพยาบาล มีนโยบายให้รับเวรเช้าทุกวัน มีการรับส่งเวรของหัวหน้าหอผู้ป่วยและนำมาส่งเวรให้พยาบาลแต่ละแผนกทุกวัน ตลอดทั้งมีเวรตรวจการเพื่อเป็นที่ปรึกษา พร้อมมีการรับส่งเวรทุกวัน จึงทำให้คะแนนข้อนี้โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ยังมีพยาบาลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 53) ที่ประเมินองค์ประกอบด้านการบริหารในระดับปานกลางและต่ำ ในประเด็นนี้ฝ่ายบริหารการพยาบาลควรสนใจและศึกษาเชิงลึกเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงต่อไป ทั้งนี้เพราะพยาบาลที่มีการรับรู้ในระดับปานกลางและระดับต่ำ จะมีความพึงพอใจในงานต่ำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้สูญเสียบุคลากรกลุ่มนี้ไปได้ง่าย ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องประเมินปัญหาเหล่านี้และพยายามสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ McClure & Poulin (1983, 2002); Brady-Schwartz (2005); อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551); พัชราวัลย์ เรื่องศรีจันทร์และคณะ (2554)

1.1 ประเด็นที่น่าสนใจในด้านคุณภาพภาวะผู้นำซึ่งพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับสูงเช่นเดียวกันนั้น ได้แก่ ข้อที่กลุ่มตัวอย่างระบุว่า “เมื่อผู้ปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บริหารทางการพยาบาลมีการตรวจสอบและค้นหาสาเหตุโดยไม่ตำหนิหรือลงโทษอย่างรุนแรง” ($\bar{X} = 3.79$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงบทบาทผู้บริหารในด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งข้อที่ระบุว่าผู้บริหาร “เอาใจใส่ดูแลผู้ปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.89$) ประเด็นนี้กลุ่มตัวอย่างประเมินไว้เป็นอันดับรองในองค์ประกอบด้านคุณภาพของภาวะผู้นำ หากวิเคราะห์เชิงแนวคิดของทฤษฎีผู้นำทำให้มองเห็นว่าผู้บริหารทางการพยาบาลไม่ได้เน้นเฉพาะงาน หากยังให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นบุคคลด้วย ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) อย่างไรก็ตามสิ่งที่น่าสนใจ

ในองค์ประกอบนี้ ได้แก่ การที่กลุ่มตัวอย่างประเมินว่า หัวหน้าพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ มีความ ยุติธรรมในการทำงานค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.53$) แม้ว่าจะยังจัดอยู่ในระดับสูงก็ตาม ซึ่งหากพิจารณา ในเชิงปริมาณ พบว่า มีประมาณร้อยละ 41 ที่ประเมินข้อนี้ ในระดับปานกลางและต่ำซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประเมิน มีความคิดเห็นว่าประเด็นของความยุติธรรมยังไม่อยู่ในระดับที่พอใจและควรได้รับการพัฒนา ผลการศึกษานี้ สอดคล้อง อุษณิ ฌ ตะกั่วทุ่ง (2551) ที่ศึกษาความเป็น โรงพยาบาลดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ พบว่ามีค่าเฉลี่ย ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) ข้อที่มีการรับรู้ต่ำสุดคือ ผู้บริหาร มีความยุติธรรมในการทำงานค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$)

1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ในด้านนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายข้อที่คะแนนต่ำสุด ($\bar{X} = 3.00$) คือ ในการได้รับเงินเดือน ในอัตราใกล้เคียง หรือมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับเดียวกันที่ทำงานใน โรงพยาบาลอื่นและในสังกัดเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งนี้ รับรู้ว่าได้เงินเดือน ต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับเดียวกันที่โรงพยาบาลอื่น อธิบายได้ว่า จากสถานการณ์ปัจจุบันผู้ประกอบการวิชาชีพ ทางพยาบาลภาครัฐมีการควบคุมจำนวนอัตราการรับ พยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ภาครัฐมีจำนวนคงที่ ในขณะที่ภาระงาน มากขึ้น จำนวนผู้ใช้บริการและความต้องการบริการที่มี คุณภาพเพิ่มขึ้น (กฤษดา แสงดี, 2550) อย่างไรก็ตาม หากเทียบกับวิชาชีพในสาขาสุขภาพอื่นค่าตอบแทนของ พยาบาลวิชาชีพจะต่ำกว่าวิชาชีพอื่นถึง 10 เท่า ทั้งที่ ความเสี่ยงของชีวิตในการปฏิบัติงานงานของบุคลากร ใกล้เคียงกัน ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ จำเป็นต้องอยู่กับผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง จากกรณี ศึกษา การวิเคราะห์ระบบการทำงานโรงพยาบาลแห่งนี้ พบว่าผู้บริหารระดับสูงสุดคือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยตามลำดับชั้น

แต่เนื่องจากเป็นองค์กรไม่มุ่งผลกำไร จะมีสำนักงานการ เจ้าหน้าที่เป็นหน่วยกลาง ฝ่ายบริหารงานทั่วไปรับผิดชอบ เรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ ดังนั้น ขั้นตอนการส่งเรื่อง จากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลไปยังสำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีหลายขั้นตอน ใช้เวลายาวนาน ประกอบกับองค์กรแห่งนี้ ถึงแม้จะให้สวัสดิการในเรื่องการ รับประทานอาหารฟรี 3 มื้อ เครื่องแต่งกายปีละ 2 ชุด สิทธิการรับบริการรักษาฟรี สำหรับตนเอง บิดา มารดา สามิ บุตร ที่พักอาศัยฟรี ซึ่ง หากคิดเป็นตัวเงินจะมีค่ามาก แต่อัตราเงินเดือน เงินค่า ตอบแทนการปฏิบัติงานช่วงบ่าย/ดึก อัตรา 250 บาท/ การปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง รวมทั้งค่าปฏิบัติงานนอกเวลา (OT) อัตราครั้งละ 690 บาท* ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่า ค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลอื่นๆ เป็นสาเหตุให้พยาบาลรับรู้ว่าเงินเดือน ค่าปฏิบัติงาน นอกเวลาค่าต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล แห่งอื่น อีกทั้งการจำกัดระดับความก้าวหน้าตามบันได วิชาชีพ ในหน่วยงานแห่งนี้พยาบาลสามารถดำรงตำแหน่ง สูงสุดแค่ระดับ 6 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น จะสามารถเป็นก้าวไปถึงระดับ 7 ระดับ 8 หรืออาจถึง ระดับ 9 ในบางแห่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง ประเมินองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นประเด็นที่ฝ่าย การบริหารควรพิจารณาทบทวนปรับโครงสร้างองค์กรและ อัตราค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงกับสถาบันอื่น เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมอันเป็นวิธีหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากร บุคลากรที่มีศักยภาพไว้

ผลการศึกษานี้สอดคล้อง อุษณิ ฌ ตะกั่วทุ่ง (2551). การศึกษาความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต พบว่า ด้านที่พยาบาลมีการรับรู้ต่ำสุด คือด้านการบริหารบุคลากร ($\bar{X} = 2.89$)

1.3 การรับรู้ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าเฉลี่ย การรับรู้โดยรวมของหมวดนี้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจาก สูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนให้ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับวุฒิปับตรเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะ

สาขา มีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาทางด้านการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรทางการพยาบาลและบุคลากรอื่นๆ ในทีมสุขภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือด้านฝ่ายการพยาบาลมีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาตนเองเป็นพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะทาง ($\bar{X} = 3.89$) และด้านพยาบาลวิชาชีพทราบถึง บทบาท ความรับผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติงานมีค่า คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.20$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า เนื่องจาก ปัจจุบันสำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข สถาบัน พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้เห็นความสำคัญ ของระบบบริการสุขภาพที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์ ที่จะส่งเสริมให้คุณภาพการดูแลสูงขึ้น อีกทั้งทำให้ค่าใช้จ่าย ในการดูแลรักษาลดลง ลดปัญหาการฟ้องร้องได้มีการณรงค์ และนำนโยบายดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติทุกโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับ วุฒิบัตรเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะสาขา ให้มีบทบาทในการ เป็นที่ปรึกษาทางด้านการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการ พยาบาลและบุคลากรอื่นๆ ในทีมสุขภาพ จึงทำให้การรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพมีค่าคะแนนสูง ผลการศึกษานี้สอดคล้อง อรรถัย หนูกลับ (2551); อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551). อย่างไรก็ตามกรณีที่พบว่า ด้านพยาบาลวิชาชีพทราบถึง บทบาท ความรับผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับ ปานกลาง เนื่องจากการที่พยาบาลต้องทำงานที่มีความ รับผิดชอบสูง มีภาระงานหนัก การประเมินองค์กรระดับดี แต่พยาบาลรับรู้ว่าบทบาทของตนเองยังทำได้ไม่ดีจาก ความเหนื่อยล้าจากการใช้พลังงานสูงในการทำงาน ซึ่งเป็น สาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลขาดงานหรือลาออกจากงาน (Sullivan & Decker, 2009) ซึ่งแตกต่างการศึกษาของ สุภาณี คงชุม (2550) ในโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า รายด้านนี้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 4.12$) เนื่องจากบริบทของ โรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่มากกว่า โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขของสถาบันการ ศึกษาหลายแห่ง ทั้งแพทย์ประจำบ้าน นักศึกษาแพทย์

และนักศึกษาพยาบาลทำให้การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในบทบาท ความรับผิดชอบของตนเองในการให้บริการ มีความแตกต่างกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ การรับรู้ต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของพยาบาล วิชาชีพ พบว่าระดับการศึกษา เวลาการปฏิบัติงานด้าน การพยาบาลและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ กับการรับรู้ต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ส่วนหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานและเจตคติต่องานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ ในระดับสูงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .24, r = .64$)

ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ความยุ่งยากในแต่ละหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ สอดคล้องกับ Brady-Schwartz (2005) ที่ว่า พยาบาลที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน ส่วนประเด็นด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับเจตคติต่องานของพยาบาล วิชาชีพ สอดคล้องสมมุติฐานและงานวิจัยของ ฉัญญา มุลประหัส (2545) พบว่า เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านเจตคติต่อการ ปฏิบัติงานการพยาบาล ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ การปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพ และ ฉันทยานัน พงษ์ประวัติ (2553) ที่พบว่า เจตคติต่องานที่ดี จะทำให้การมีส่วนร่วม ในงานของพยาบาลประจำการสูงขึ้น เจตคติของพยาบาล ที่ดี เป็นสิ่งจูงใจที่ให้พยาบาลพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตน ได้ดี มีความอดทน เสียสละ และรักที่จะทำด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจะมีความยุ่งยาก จึงทำให้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับเจตคติ ต่องานของพยาบาลวิชาชีพ แต่มีบางงานวิจัยที่พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ความเป็น โรงพยาบาลดึงดูดใจไม่แตกต่างกันเช่นงานวิจัยของอุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) ศึกษาเรื่อง โรงพยาบาลดึงดูดใจตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวง สาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนก

ต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจไม่แตกต่างกันเนื่องจากลักษณะของโรงพยาบาลศูนย์มีความแตกต่างจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ลักษณะงานมีความยุ่งยาก ซับซ้อนของงานแตกต่างกันน้อยกว่า อีกทั้งภาระงานในการให้บริการผู้ป่วยแตกต่างกัน ภาระงานที่มากเกินไปและความไม่พร้อมของพยาบาลในการเผชิญกับความต้องการทางอารมณ์ของผู้ป่วยและญาติ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม บทบาทที่ไม่ชัดเจน และการจัดการที่ปราศจากผู้นำ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเพิ่มระดับอารมณ์เครียดของพยาบาล (พัชรวัลย์ เรื่องศรีจันทร์, 2554) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน ลักษณะงาน ความยุ่งยาก ความซับซ้อนของงานแตกต่างกัน พยาบาลโรงพยาบาลนี้ได้รับการปลูกฝังให้มีจิตอาสา เสียสละเพื่อองค์กร จึงทำให้ยังคงมีเจตคติที่ดีต่องาน ถึงแม้จะมีภาระงานที่หนัก พยาบาลก็ยังคงทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญ มุ่งสู่ให้ดึงดูดใจให้ทำงานนั้น ๆ จึงทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานหน่วยงานนั้น ๆ ตั้งใจปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย พบว่า

1. เจตคติต่องานการพยาบาลมีความสัมพันธ์

ระดับสูงกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ดังนั้น ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อการพัฒนาเจตคติต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่ระยะเริ่มรับบรรจุใหม่และมีการอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการทำงานในองค์กร เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ในด้านนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายข้อที่คะแนนต่ำสุด คือ การได้รับเงินเดือน และความก้าวหน้าในอัตราใกล้เคียงหรือมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับเดียวกันที่ทำงานในโรงพยาบาลอื่นและในสังกัดเดียวกัน ดังนั้น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเรื่องโครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารขององค์กรเรื่อง การพิจารณาเงินเดือนและการพัฒนาความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ เพื่อพัฒนาระดับตำแหน่งให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับโรงพยาบาลของรัฐอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยทำนายโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้เป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจที่สามารถรักษานักบุคลากรพยาบาลที่มีคุณค่าไว้ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงดี .(2550) .สภาพสถานการณ์ปัจจุบัน.เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ *Positive Practice Environment:Quality Workplaces=Quality Patient Care*.สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 ณ.โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ.
- ทัศนาศ นุญทองและคณะ. (2549).ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549-2559 กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์บริษัทจุดทอง.
- ณัฏฐา มุลประหัส .(2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธยาน์ พงษ์ประวัติ.(2553).ลักษณะทางจิตและการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาล ตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชนันท์ ฟุ้งสดดา.(2548). *การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*.สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2551) .*ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล*. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พัชรารัตน์ เรืองศรีจันทร์และคณะ. (2554). ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาล ดึงดูดใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 56(4), 425-436.
- สุภาณี คงชุม .(2550). *การศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรทัย หนูกลัด. (2551). *การศึกษาความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิร ภูเก็ต. ภูเก็ต: โรงพิมพ์ภูเก็ต*.
- อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง.(2551). *การศึกษาความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงพยาบาลไม่มุ่งหวังผลกำไร. (2553). *ผลการดำเนินงานโรงพยาบาลไม่มุ่งหวังผลกำไร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุทรไพศาล
- Heather, K. Spence, Laschinger. (2003). Workplace Empowerment and Magnet Hospital Characteristics. *JONA: Journal of Nursing Administration*, 33(7/8), 410-422.
- ANCC. (2006). *14 Force of Magnetism*. Retrieved from <http://www.nursingworld.org/ancc/html>.
- Brady-Schwartz, D. C. (2005). Further evidence on the magnet recognition program:Implication for nursing leader. *Journal of Nursing Administration*, 35(9), 397-403.

- Kramer, M., and Schmalenberg, E. C.(2002). *Staff nurses identify essentials of magnetism*. In McClure, M. L., and Hinshaw, A. S. (eds) *Magnet hospitals revisited: Attraction and retentions of professional nurses*. Washington, DC: American nurses publishing, 25-59.
- Laschinger, K. H, Almost, J. & Hodes, T. D. (2003). Workplace empowerment and Magnet Hospital characteristics. *Journal of Nursing Administration*, 33 (7-8), 410-422.
- McClure, M. L & Poulin. M. A (1983). *Magnet hospital: Attraction and retentions of professional nurses*. Kansas City, MO: American nurse's association.
- McClure, M. L & Poulin. M. A (2002). "Magnet hospital: Attraction and retentions of professional nurses". In M. L. Mc Clure; and A. S Hinshaw (eds), *Magnet hospitals revisited: Attraction and retentions of professional nurses*, pp.1-24. Washington, DC: American Nurses Publishing.
- Melanie Mc Ewen. (2007). *Theoretical Basic for Nursing 2nd*. Lippincott Williams &Wilkins.
- Middleton, S., et al. (2008) Nursing practice environment: How does one Australian hospital compare with magnet hospitals? *International Journal of Nursing Practice*, 14, 366-372.
- Newstrom. J. W. & Keith. D. (1997). *Organization behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Paige L. Burtson & Jalnelle F. Stichler. (2010). Nursing work environment and nurse caring: relationship among motivational factors. *Journal Advance Nursing*, 1819-1831
- Steninbinder, A. (2005) The Magnet process: One appraiser's perspective. *Nursing Administration Quarterly*, 29 (3): 268-274.
- Stringer. R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Swansburg. L. C. & Russel, C. (1996). Total quality management. *Nursing Staff Development*, 25(8), 12-15.
- Sullivan, E. J & Decker, P. J. (2006). *Effective leadership & mangament in nursing* (6th ed). Upper Sadle River, NJ: Person Education.
- Sullivan, E. J & Decker, P. J. (2009). *Effective leadership and management in nursing* (7thed.). New jersey: Pearson Prentic & Hall.
- Triandis, C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: John Wilson and Sons.