

ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

Predicting Factors Of Professional Nurses' Retention

In Private Hospitals, Bangkok Metropolis

นวลรัตน์ วรจิตติ*¹ กัญญาดา ประจุศิลป์²

Nualrat Worrachitti*¹ Gunyadar Pachusilpa²

¹โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด มหาชน กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10700

¹Thonburi Hospita, Bangkok Thailand 10700

²คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10330

²Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok Thailand 10330

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 305 คน จากโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา .92 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์อันดับ สถิติไค-สแควร์ และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า

1. อายุ ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล ด้านหลักบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก ด้านความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร ด้านสัมพันธภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลกับแพทย์ และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล มีขนาดอิทธิพลเป็น 1.12 เท่า (Odds ratio = 1.117) และด้านความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร มีขนาดอิทธิพลเป็น 1.14 เท่า (Odds ratio = 1.137)

คำสำคัญ : การคงอยู่ในองค์กร สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล

Abstract

The purpose of this research were to explore the factors that can predict the retention of professional nurse in private hospitals, Bangkok Metropolis. The sample consisted of 305 professional nurses from 3 private hospitals in Bangkok Metropolis. They were selected by simple random sampling technic.

Research instruments were personal factors, nurse - practice environment, and intention to stay in organization questionnaires, content validity was .92, Cronbrach' s alpha coefficient was .96. Data were analyzed by frequency, percentage, mean standard deviation, Eta Coefficeincy, Chi-square and logistic regression.

The research finding were as follows:

1. There was significant relationship between age, income, working hours, the number of working years, nurse- participation in hospital affairs, nursing foundation for quality of care, nurse manager leadership and support of nurse, staffing and resource adequacy, collegial nurse-physicain relations, safety environment, and the retention of professional nurse in private hospitals, Bangkok Metropolis.

2. The factors that can predict the retention of professional nurse in private hospitals, Bangkok Metropolis were nurse - participation in hospital affairs (Odds ratio = 1.117) and staffing and resource adequacy (Odds ratio = 1.137) at p - value < .05

Keywords : Retention of professional nurse, Nurse - practice environment

บทนำ

การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรพยาบาลทั่วโลกให้ความสนใจศึกษาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในวิชาชีพและองค์กรให้นานที่สุด การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพกำลังเป็นปัญหาวิกฤติที่มีผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพทั่วโลก สำหรับประเทศไทยสภาการพยาบาลคาดการณ์ว่าปี พ.ศ. 2553 -2562 จะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 43,250 คน¹ การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาลและความปลอดภัยของผู้ป่วย² การขาดแคลนอัตราากำลังทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น มีความเครียด ความพึงพอใจในงานลดลงทำให้สูญเสียพยาบาลมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุใหม่เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกไป หากองค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรได้จะทำให้มีบุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญเพิ่มจำนวนมากขึ้น รวมทั้งบุคลากรที่มีทักษะในงานสูงจะทำให้้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้รักงาน³

ในภาคเอกชนนั้นการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีผลกระทบมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิ การที่จำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาลเอกชน ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนมีการดึงตัวพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนด้วยกันเอง โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ จากงาน

วิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานในระหว่างโรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 6.48⁴ ทั้งนี้พบว่าพยาบาลลาออกจากโรงพยาบาลแห่งเดิมเพื่อไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ระดับ World class^{5, 6} ด้วยเหตุผลที่สำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ระบบงาน ไม่ดี สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ป่วย ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่ำ ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขาดโอกาสในการศึกษาต่อ เป็นต้น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพและมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1) อายุ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง ผลตอบแทนที่ได้รับจะมากตามตำแหน่ง นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานและมีโอกาสเลือกงานลดลง โดยมีงานวิจัยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ⁷ 2) ระดับการศึกษา พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับโอกาสศึกษาในระดับที่สูงจะได้รับประสบการณ์ชีวิตและมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองจึงทำให้มีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสเปลี่ยนย้ายงานสูงโดยมีงานวิจัยที่พบว่าพยาบาลที่มีการศึกษาสูงมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการคงอยู่ในองค์กร⁸ 3) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีพ เป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและ

คงอยู่ในงาน⁹ 4) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันทำให้ พยาบาลวิชาชีพต้องขึ้นเวรปฏิบัติงานมากกว่าปกติประมาณ 10 ถึง 12 เวรต่อเดือน¹⁰ การปฏิบัติงานที่ยาวนานหรือไม่แน่นอน ทำให้ขาดสมดุลระหว่างงานและครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ พยาบาล ไม่คงอยู่ในงาน¹¹ 5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนปีที่ทำงาน ใน โรงพยาบาลนานจะมีการคงอยู่ในงานและองค์กรสูงเนื่องจาก มีความเชี่ยวชาญในงานและมีโอกาสได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงตามมา

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นแนวโน้มสำคัญที่ องค์กรวิชาชีพการพยาบาลทั่วโลกให้ความสนใจ คือ สภาพ แวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล (Nurse - practice environment) โดยในปี ค.ศ. 2007 สภาการพยาบาลสากล ร่วมกับสมาพันธ์วิชาชีพด้านสุขภาพได้ประกาศสนับสนุนให้ ทั่วโลกนำแนวคิดการสร้าง สภาพแวดล้อมด้านบวกที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน (Positive Practice Environment: PPE) มาใช้ในการ ารธรรักษากำลังคนด้านสุขภาพไว้ในระบบ ซึ่งสภาการ พยาบาลแห่งประเทศไทยได้นำมากำหนดเป็นแผนพัฒนาการ พยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555 - 2559) และในปี พ.ศ. 2556 สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ได้นำมารณรงค์ให้ผู้บริหารองค์กรพยาบาลสนับสนุนการสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีสำหรับพยาบาลเพื่อสร้างแรง จูงใจให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กร

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเป็น ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานรวมถึงการ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตที่มี คุณภาพ ป้องกันการเกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่อผู้ป่วย¹² จากการทบทวนวรรณกรรม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พยาบาลมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ¹³ ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติ งาน ที่ไม่ดีทำให้ความพึงพอใจของพยาบาลลดลง และการคง อยู่ในองค์กรของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ¹⁴ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน¹⁵ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนิน งานของโรงพยาบาล 2) หลักบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อ การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ 3) ภาวะผู้นำและการสนับสนุนของ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก 4) ความเพียงพอของอัตรากำลัง และทรัพยากร 5) สัมพันธภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่าง

พยาบาลกับแพทย์ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นัรพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนซึ่งได้ข้อมูลเพิ่มเติม คือ ความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการ พยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในการธรรรักษาพยาบาลวิชาชีพ ให้มีการคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พยาบาล กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการ คงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยความสัมพันธ์เชิงทำนาย เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ประชากร คือ พยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีผู้ใช้บริการส่วนใหญ่ เป็นคนไทย จำนวน 2,239 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ที่มีจำนวนเตียง ตั้งแต่ 250 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีผู้ใช้ บริการส่วนใหญ่เป็นคนไทย จำนวน 305 คน จากโรงพยาบาล 3 แห่งซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง : การวิจัยได้รับการ รับรองจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในคน จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เลขที่ 006.1/59 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2559 โดยผู้วิจัยได้จัดส่งรายละเอียดการแจ้งสิทธิในการเข้าร่วม การวิจัยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหนังสือแสดงเจตนายินยอม เข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ด้วยความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรและกลุ่มที่มีความตั้งใจจะลาออกจากองค์กร

ปัจจัย	กลุ่มที่มีความตั้งใจ คงอยู่ในองค์กร		กลุ่มที่มีความตั้งใจ ลาออกจากองค์กร		χ^2	Eta
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปัจจัยส่วนบุคคล						
อายุ						
21 – 30 ปี	71	60.70	46	39.30	-	.401
31 – 40 ปี	96	76.20	30	23.80		
41 – 50 ปี	42	91.30	4	8.70		
51 – 60 ปี	15	73.42	1	26.60		
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	216	73.20	79	26.80	.633	-
ปริญญาโท	8	73.40	2	26.60		
ค่าตอบแทน						
< 20,000 บาท	7	58.30	5	41.70	-	.357
20,001 – 30,000 บาท	65	67.00	32	33.00		
30,001 – 40,000 บาท	76	71.00	31	29.00		
40,001 – 50,000 บาท	42	80.80	10	19.20		
> 50,000 บาท	34	91.90	3	8.10		
จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์						
< 40 ชั่วโมง	4	80.00	1	20.00	-	.372
41 – 80 ชั่วโมง	193	73.30	69	26.30		
> 80 ชั่วโมง	27	71.10	11	28.90		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล						
< 8 ปี	100	61.30	63	38.70	-	.442
9 - 16 ปี	80	84.20	15	15.80		
17 – 24 ปี	31	91.20	3	8.80		
> 24 ปี	13	100.00	0	0.00		
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล						
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล	224	73.40	81	26.60	-	.441
หลักบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วย	224	73.70	80	26.30	-	.419
ที่มีคุณภาพ						
ความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร	224	73.40	81	26.60	-	.411
ภาวะผู้นำและการสนับสนุนของ	224	73.40	81	26.60	-	.375
หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก						
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	224	73.40	81	26.60	-	.361
สัมพันธภาพในฐานะเพื่อนร่วมงาน	224	73.40	81	26.60	-	.299
ระหว่างพยาบาลและแพทย์						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 2 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่เข้าสมการด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุโลจิสติกแบบเข้าพร้อมกัน

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Odds ratio
ปัจจัยส่วนบุคคล						
- อายุ (x_1)	.024	.034	.502	1	.479	1.024
- ระดับการศึกษา (x_2)	.522	.950	.302	1	.583	1.686
- ค่าตอบแทน (x_3)	.000	.000	2.400	1	.121	1.000
- จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ (x_4)	-.013	.007	3.523	1	.061	.987
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (x_5)	.071	.042	2.872	1	.090	1.074
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ						
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล (x_6)	.111	.043	6.515	1	.011*	1.117
- หลักบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ (x_7)	-.044	.044	1.000	1	.317	.957
- ภาวะผู้นำและการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก (x_8)	.106	.058	3.283	1	.070	1.112
- ความเพียงพอของอัตรากำลัง (x_9)	.128	.063	4.116	1	.042*	1.137
- สัมพันธภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลกับแพทย์ (x_{10})	.012	.049	.065	1	.799	1.012
- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (x_{11})	.055	.074	.539	1	.463	1.056
ค่าคงที่	-7.210	1.909	14.258	1	.000	.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้วยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา .92 และวิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ .96

การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์อีต้า สถิติไค-สแควร์ และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบโลจิสติก

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กร

และกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ($\chi^2 = .633$) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Eta มีค่า .401, .357, .372, .442 ตามลำดับและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล หลักบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร ภาวะผู้นำและการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลกับแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Eta มีค่า .441, .419, .411, .375, .361, .299 ตามลำดับโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05)

การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุโลจิสติกแบบเข้าพร้อมกัน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล มีขนาดอิทธิพลเป็น 1.117 เท่าและความเพียงพอของอัตราค่าจ้างและทรัพยากร มีขนาดอิทธิพลเป็น 1.137 เท่า ดังตารางที่ 2

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้ 1) อายุ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.30 สอดคล้องกับงานวิจัย¹⁶ รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ กลุ่มอายุ 51 -60 ปี ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 60.72 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยจะมีเหตุผลจากประสบการณ์การทำงาน มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้พยาบาลที่มีอายุน้อยมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง ผลตอบแทนที่ได้รับจะสูง การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานจะพิจารณาถึงโอกาสสูญเสียความเป็นอาวุโสและผลประโยชน์ที่ได้รับ 2) ค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนรายงานถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.90 และเมื่อได้รับค่าตอบแทนระดับต่ำลงจะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรลดน้อยลงตามลำดับโดยกลุ่มที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือนรายงานถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่ำที่สุด (ร้อยละ 58.30) อธิบายได้ว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีพเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน¹⁷ 3) จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปกติ คือ น้อยกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รายงานถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานที่ยาวนานหรือไม่แน่นอนทำให้พยาบาลประสบปัญหาในการบริหารจัดการเวลาในแต่ละบทบาท

ของตนเองไม่เหมาะสม มีความเมื่อยล้า เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว ทำให้ขาดสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัวและครอบครัว¹⁸ 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนานกว่า 24 ปี มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรร้อยละ 100 และกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 8 ปี มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่ำที่สุดคือ ร้อยละ 61.30 สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานนานมากกว่า 10 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่ทำงาน 1 -5 ปี¹⁹ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกำหนดนโยบายองค์กร มองเห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรจึงมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาล อภิปรายเรียงตามลำดับคะแนนระดับสูงไปจนถึงคะแนนระดับพอใช้ ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนกเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ทำงานใกล้ชิดกับพยาบาลมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง คุณลักษณะและคุณภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนกจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพยาบาลโดยเฉพาะในด้านเจตคติต่อวิชาชีพ จากงานวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน²⁰ 2) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงานและคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ สอดคล้องกับการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน¹⁹ 3) ด้านหลักบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ อธิบายได้ว่ากรณีที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรพยาบาลที่มีระบบบริหารการพยาบาลที่ดีทำให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพซึ่งเป็นหลักการสำคัญของวิชาชีพ ทำให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพทำให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ว่าคุณภาพการดูแลผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความพึงพอใจในงาน²¹ 4) ด้านสัมพันธภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลกับแพทย์ อธิบายได้ว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่าง

ผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน มีน้ำใจช่วยเหลือสนับสนุน และพึงพากันช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานโดยเฉพาะสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและแพทย์ที่จะทำให้การประสานความร่วมมือในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยดำเนินไปด้วยดีและมีคุณภาพ¹⁸

5) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล อธิบายได้ว่า ในปัจจุบันผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันความสำเร็จขององค์กรเนื่องด้วยพยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังหลักของระบบบริการสุขภาพ การที่ผู้บริหารสูงสุดทางการพยาบาลได้รับการยอมรับเท่าเทียมกับผู้บริหารระดับสูงอื่นในโรงพยาบาล สามารถร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลและโรงพยาบาลทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีคุณค่า และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน^{22, 23}

6) ด้านความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร การวิจัยพบว่าเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อความเพียงพอของอัตรากำลังภาพรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเป็นระดับที่ต่ำกว่ารายด้านอื่นๆ อธิบายได้ว่าภาระงานที่มากและกำลังคนที่ไม่เพียงพอเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีความเครียด ภาระงานที่มากเกินไปกำลังทำให้พยาบาลเห็นดเนิน้อย เครียด²⁴ และส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ²⁵

2. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่ามีตัวแปรทำนาย 2 ตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล (x^6) และความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร (x^9) ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายดังนี้ เมื่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น จะทำให้การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น 1.117 เท่า อธิบายว่า การเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาลจะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจในควมมีคุณค่าของตนเองและมีแรงจูงใจให้ทำงานบรรลุ

เป้าหมายเกิดความพึงพอใจทำให้ต้องการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ²⁶ และเมื่อความเพียงพอของอัตรากำลังและทรัพยากร (x^9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 1.137 เท่า อธิบายว่า การสนับสนุนให้มีอัตรากำลังและทรัพยากรเพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดภาวะเครียดทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน²⁶

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล ควรวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินการของโรงพยาบาล และการจัดอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานเพื่อส่งเสริมการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแบบให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กรที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลเอกชน
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

References

1. Srisuphan W, Sawaengdee K. Recommended Policy-Based Solutions to Shortage of Registered Nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. 2012; 27(1): 5-12. (in Thai)
2. Aiken LH, Smith HL, Lake ET. Lower Medicare Mortality among a set of Hospitals Known for Good Nursing Care. Medical Care. 1994; 32(8): 771-787.
3. Nongnuch Wongsuwan. Human Resource Management. 5th ed. Bangkok: Chamchuriprduct; 2009. (in Thai)

4. Khunthar A, Kedcham D, Sawaengdee K, Theerawit T. Job Transfers amongs Registered Nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. 2013; 28(3):19-31. (in Thai)
5. Wiriyakongsanon W. Factors Affecting Retention of Professional Nurses at a Private Hospital in Bangkok. Thesis of Master of Nursing Management. Christian University of Thailand. 2013. (in Thai)
6. Gaesawahong R. A Review of Nurses' Turnover Rate: Does Increased Income Solve the Problem of Nurses Leaving Regular Jobs. The Bangkok Medical Journal. 2015; 9 (Febuary): 76-82.
7. Khanta A, Sujijantararat R, Thongcharoen V, Namthep J, Klayklongjit S. Predicting Factors of Intent to Stay among Professional Nurses in a University Hospital. Journal of Nursing Science. 2012; 30(4): 7-17. (in Thai)
8. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse Intention to Remain Employed: Understanding and Strengthening Determinants. Journal of Advanced Nursing. 2006; 55(4): 497-509.
9. Tangchatchai B, Siritarungsri B, Sripunworasakul S, Rungkawat V. Factors Predicting Job Retention of Professional Nurses at the Northeast Regional Hospitals, Ministry of Public Health. Thai Journal of Nursing Council. 2011; 26(4): 43-54. (in Thai)
10. Thailand Nursing and Midwifery Council. The Third National Nursing and Midwifery Development plan. (2012-2016) (in Thai)
11. Fochsen G, Katarina S, Josephson M, Monica L. Factors Contributing to the Decision to Leave Nursing Care: A Study among Swedish Nursing Personel. Journal of Nursing Management. 2005; 13(4): 338-344.
12. Abhicharttibura K, Wichaikhum O, Kunnaviktikul W, Nantsupawat R, Nantsupawat A. The Relationship Between Nursing Practice Environment and Adverse Patient Outcomes in General Hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2017; 18(1): 206-215. (in Thai)
13. Ritter D. The Relationship between Healthy Work Environments and Retention of Nurses in a Hospital Setting. Journal of Nursing Management. 2011; 19: 27-32.
14. Ganz FD, Toren O. Israeli Nurse Practice Environment Characteristics, Retention, and Job Satisfaction. Israel Journal of Health Policy Research. 2014; 3(7). doi:10.1186/2045-4015-3-7.
15. Lake ET. Development of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. Research in Nursing and Health. 2002; 25: 176-88.
16. Engeda EH, Birhanu AM, Alene KA. Intention to Stay in the Nursing Profession and Associated Factors among Nurses Working in Amhara Regional State Referral Hospital, Ethiopia. BMC Nursing. 2014; 13.doi:10.1186/1472-6955-13-24.
17. Thirapatsakun T, Kuntonbutr C, Mechinda P. The Impacts among Job Demands, Work Engagement, Work Schedule Flexibility, and Financial Reward on Turnover Intentions. Human Resource Development Journal. 2014; 5(1): 41-52.
18. Srisatidnarakul S. Leadership and Strategic Management in Nursing Organization for the 21st Century. 2nd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House . 2008. (in Thai)
19. Foongladda N. An Analysis of Variables Discriminating Professional Nurses' Job Retention, Government Hospitals and Private Hospitals, Bangkok Metropolis. Master Thesis of Nursing Science Program in Nursing Administration. Chulalongkorn University. 2005. (in Thai)

20. Haybrust A, Saylor C, Stuenkel D. Work environment factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*. 2005; 20(3): 283-288.
21. Chang WY, Ma JC, Chiu HT, Lin KC, Lee PH. Job satisfaction and perceptions of quality of collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*. 2009; 65(9):1946-1955.
22. Frieze RC, Himes-Ferris L. Nursing Practice Environments and Job Outcomes in Ambulatory Oncology Settings. *The Journal of Nursing Administration*. 2013; 43(3): 149-154.
23. Nasornjai W., Nuysri M., Lemsawasdikul W. Factors Influencing the Job Retention of Professional Nurses at Community Hospitals in Phetchabun Province. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2016;17(2); 43-49.(in Thai)
24. Watanakijkrilert D, Naksawasdi K, Cheewapoonphon C, Sattayawiwat W. Stress Management and Stress Related Factors. *Journal of Nursing Science*. 2010; 28(1): 67-76.
25. Nora EW, Donna SH. Global Use of The Practice Environment Scale of The Nursing Work Index. *Nursing Research*. 2011; 60(1): 17-31.
26. Twigg D, Mc Cullough K. Nurse Retention: A Review of Strategies to Create and Enhance Positive Practice Environments in Clinical Settings. *International Journal of Nursing Studies*. 2014; 51: 85-89.