

การวิเคราะห์การจัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้คุณลักษณะความเป็น โรงพยาบาลดีที่สุดในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร*

A Cluster Analysis of Professional Nurses based on Perception of Magnet
Hospital Characteristics of Government Hospitals in Bangkok Metropolis*

บทความวิจัย

ชญานิ อรุณโชติ** สุวิมล กฤชคฤหาสน์*** อรอุมา เจริญสุข****

Chayanee Arunchote, R.N., M.Ed.**

Suwimon Kritkharuehart, R.N., M.Ed., Ph.D.***

Orn-uma Charoensuk, B.Ed., M.Ed., Ph.D.****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อจัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดีที่สุดในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งหมด 952 คน ในทุกแผนกของโรงพยาบาล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพของผู้นำ การบริหารจัดการองค์การ การบริหารบุคลากร การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์ และสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 7 ฉบับ คือ แบบสอบถามประสิทธิภาพของผู้นำ แบบสอบถามการบริหารจัดการองค์การ แบบสอบถามการบริหารบุคลากร แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์ และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96, .93, .91, .90, .89, .87 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิเคราะห์จัดกลุ่ม (Cluster Analysis)

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สามารถจัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดีที่สุดในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานครได้เป็น 2 กลุ่ม มีลักษณะดังนี้ กลุ่มที่ 1 มีสมาชิก 514 คน คิดเป็นร้อยละ 53.99 เป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดีที่สุดในด้านการบริหารจัดการองค์การ การบริหารบุคลากร และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงสุด ดังนั้นจึงตั้งชื่อกลุ่มที่ 1 ว่า “กลุ่มการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดีที่สุดในด้านการจัดการองค์การและการบริหารองค์การ” กลุ่มที่ 2 มีสมาชิก 438 คน คิดเป็นร้อยละ 46.01 เป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดีที่สุดในด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์ ความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานสูงสุด ดังนั้นจึงตั้งชื่อกลุ่มที่ 2 ว่า “กลุ่มการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดีที่สุดในด้านการปฏิบัติการพยาบาล”

คำสำคัญ : การจัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ, คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดีดูใจ, การวิเคราะห์จัดกลุ่ม

Corresponding Author: *ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Graduate School, Srinakharinwirot University)

**พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี E-mail: morning_fai@windowslive.com

***อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

****อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

The purpose of this research was to classify professional nurses into clusters, based on perception of magnet hospital characteristics of government hospitals in the Bangkok metropolis. The sample of this research was 952 professional staff nurses in 6 tertiary government hospitals, selected by multi-stage random sampling. The variables used in this research were leadership effectiveness, organization management, personnel management, working empowerment, professional autonomy, relationship between nurses and physicians, and working environment. The research instruments included seven questionnaires which were the Leadership Effective questionnaires, Organization Management questionnaires, the Personnel Management questionnaires, Working Empowerment questionnaires, Professional Autonomy questionnaires, Relationship between Nurses and Physicians questionnaires and the Working Environment questionnaires. The reliabilities of the questionnaires were .96, .93, .91, .90, .89, .87 and .92, respectively. Cluster analysis was used for data analysis.

The research results were as follows: the professional nurses could be grouped into 2 clusters according to their perception of magnet hospital characteristics. The first cluster comprised 514 professional nurses (53.99%). The highest perception of magnet hospital characteristics in this group were organization management, personnel management, and working empowerment. Therefore, it was named “The Group with Perception of Organization Management as Magnet Hospital Characteristics”. The second cluster comprised 438 professional nurses (46.01%). The highest perception of magnet hospital characteristics in the second group were relationship between nurses and physicians, professional autonomy, and working environment. Thus, it was named “The Group with Perception of Nursing Practice as Magnet Hospital characteristics”.

Keywords: A cluster analysis of professional nurses, Magnet hospital characteristics, Cluster analysis

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากระบบบริการสุขภาพในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก ส่งผลให้มีผู้สนใจเข้ารับการศึกษาด้านสาขาพยาบาลลดลง หรือลาออกจากวิชาชีพการพยาบาล จากการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช; สุภาณี เสนาดีสัย และ ยุวดี ภูษา (2550: 64) พบว่าปัจจัยสำคัญของการลาออกของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐ ได้แก่ สถานภาพการว่าจ้างไม่เป็นข้าราชการ ภาระงานไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น้อย สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สนับสนุนไม่เหมาะสมไม่ปลอดภัย ความเครียดจากการทำงาน ขาดความก้าวหน้าในงานและการศึกษาต่อความไม่ยุติธรรมในการบริหาร การทำงานเวรในช่วงบ่ายและช่วงดึกทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทย

ในต่างประเทศก็พบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน แนวความคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospitals) จึงเกิดขึ้นจากความพยายามในการแก้ไขปัญหาการลาออกและการขาดแคลนพยาบาลในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งผู้บริหารและ

ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องพยายามคิดค้นกลยุทธ์ รูปแบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อดึงดูดใจพยาบาลให้คงอยู่ในงาน โดยในปีค.ศ. 1981 American Academy of Nursing ทำการค้นหารูปแบบการบริหารที่ดึงดูดใจพยาบาลให้คงอยู่ในวิชาชีพ จากโรงพยาบาลจำนวน 41 โรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลที่จะสามารถดึงดูดใจให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรมีลักษณะเด่น 3 ด้าน คือ 1) ระบบการบริหารงานที่ดี (Nursing administration) 2) การปฏิบัติกรพยาบาลอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพ (Professional practice) 3) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) โดยตั้งชื่อโรงพยาบาลเหล่านั้นว่า โรงพยาบาลดึงดูดใจ และเพื่อให้โรงพยาบาลเหล่านั้นเป็นต้นแบบในการบริหารที่สามารถดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพได้ American Nursing Credentialing Center (ANCC) จึงมีการรับรองและมอบรางวัลให้แก่โรงพยาบาลดึงดูดใจเป็นครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1990 การเป็นโรงพยาบาลยอดเยี่ยมเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถ

นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลได้เป็นอย่างดี (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน; และคนอื่น ๆ. 2549: 19)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าคุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตึงตึงใจมีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ 1) ประสิทธิภาพของผู้นำ 2) การบริหารจัดการองค์การ 3) การบริหารบุคลากร 4) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 5) ความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ 6) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์ และ 7) สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยคุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตึงตึงใจดังกล่าวทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น ลดอัตราการลาออกของพยาบาล และสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตึงตึงใจในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการภายในโรงพยาบาลที่ประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล และสามารถธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อจัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตึงตึงใจในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงพยาบาลตำรวจ รวมทั้งหมด 952 คน ในทุกแผนกของโรงพยาบาล ซึ่งได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์จัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตึงตึงใจในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานครคือ คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตึงตึงใจ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพของผู้นำ

2) การบริหารจัดการองค์การ 3) การบริหารบุคลากร 4) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 5) ความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ 6) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์ 7) สภาพแวดล้อมการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 7 ฉบับ คือ แบบสอบถามประสิทธิภาพของผู้นำ แบบสอบถามการบริหารจัดการองค์การ แบบสอบถามการบริหารบุคลากร แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์ และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) และสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 6 ท่าน โดย คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่สุ่มมาจากประชากรเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง จำนวน 200 คน ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 156 ฉบับ มาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ Corrected Item-Total Correlation พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .31 - .79 คัดเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 โดยข้อคำถามผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามทั้ง 7 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96, .93, .91, .90, .89, .87 และ .92 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการยื่นเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนได้แนบหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้สามารถจัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตึงตึงใจในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานครได้ 2 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีลักษณะดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านการบริหารจัดการ องค์การ การบริหารบุคลากร และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงสุด

กลุ่มที่ 2 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์ ความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานสูงสุด

จากผลการจัดกลุ่มดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อกลุ่มที่ 1 ว่า “กลุ่มการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านการจัดองค์การและการบริหารองค์การ” และตั้งชื่อกลุ่มที่ 2 ว่า “กลุ่มการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านการปฏิบัติการพยาบาล”

การจำแนกตามสังกัดของโรงพยาบาล ข้อมูลทั่วไป และการแสดงเหตุผลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ ได้แสดงดังรายละเอียดในตารางด้านล่างนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มจำแนกตามสังกัดของโรงพยาบาล

สังกัด	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กระทรวงสาธารณสุข	238	25.00	254	26.68	492	51.68
กระทรวงกลาโหม	177	18.59	145	15.23	322	33.82
สำนักนายกรัฐมนตรี	99	10.40	39	4.10	138	14.50
รวม	514	53.99	438	46.01	952	100.00

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่ม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มที่ 1 (n=514)		กลุ่มที่ 2 (n=438)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งบรรจุ				
ข้าราชการ	438	85.21	381	86.99
พนักงานราชการ		1	0.19	1 0.23
พนักงานของรัฐ	4	0.78	5	1.14
อื่น ๆ				
- ลูกจ้างประจำ	1	0.19	1	0.23
- ลูกจ้างชั่วคราว	65	12.65	46	10.50
- ไม่ระบุ	5	0.97	4	0.91
รวม	514	100.00	438	100.00
2. เพศ				
หญิง	487	94.75	417	95.21
ชาย	27	5.25	21	4.79
รวม	514	100.00	438	100.00
3. อายุ				
21 - 25 ปี	136	26.46	84	19.18
26 - 30 ปี	104	20.23	112	25.57
31 - 35 ปี	91	17.70	81	18.49

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มที่ 1 (n=514)		กลุ่มที่ 2 (n=438)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
36 - 40 ปี	73	14.20	75	17.12
41 - 45 ปี	33	6.42	27	6.16
46 - 50 ปี	44	8.56	37	8.45
51 - 55 ปี	24	4.67	18	4.11
56 - 60 ปี	9	1.75	4	0.91
รวม	514	100.00	438	100.00
4. สถานภาพ				
โสด	323	62.84	289	65.98
สมรส	182	35.41	142	32.42
แยกกันอยู่	0	0.00	1	0.23
หย่าร้าง	8	1.56	6	1.37
คู่สมรสเสียชีวิต	1	0.19	0	0.0
รวม	514	100.00	438	100.00
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ปริญญาตรี	443	86.19	379	86.53
ปริญญาโท	71	13.81	58	13.24
ปริญญาเอก	0	0.0	1	0.23
รวม	514	100.00	438	100.00
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
1 - 5 ปี	223	43.39	172	39.27
6 - 10 ปี	70	13.62	76	17.35
11 - 15 ปี	73	14.20	69	15.75
16 - 20 ปี	62	12.06	60	13.70
21 - 25 ปี	28	5.45	19	4.34
26 - 30 ปี	42	8.17	31	7.08
31 - 35 ปี	10	1.95	8	1.83
36 - 40 ปี	5	0.97	3	0.68
รวม	514	100.00	438	100.00
7. แผนก				
อายุรกรรม	94	18.29	97	22.15
ศัลยกรรม	82	15.95	66	15.07
สูติ-นรีเวชกรรม	34	6.61	20	4.57
กุมารเวชกรรม	22	4.28	18	4.11
จักษุกรรม	8	1.56	11	2.51
โสต ศอ นาสิก	14	2.72	6	1.37
ออโรโธปิดิกส์	19	3.70	17	3.88
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	6	1.17	1	0.23

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มที่ 1 (n=514)		กลุ่มที่ 2 (n=438)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จิตเวช	58	11.28	40	9.13
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	31	6.03	30	6.85
ห้องผ่าตัดและวิสัญญี	48	9.34	78	17.81
อภิบาลผู้ป่วยหนัก	46	8.95	22	5.02
ผู้ป่วยนอก	17	3.31	4	0.91
อื่น ๆ	35	6.81	28	6.39
รวม	514	100.00	438	100.00

8. ความคิดที่จะลาออก

ไม่มีความคิดที่จะลาออก	252	49.03	112	25.57
มีความคิดที่จะลาออก	122	23.74	188	42.92
ไม่แน่ใจ	140	27.24	138	31.51
รวม	514	100.00	438	100.00

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งในการตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงเหตุผลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้จำแนกตามกลุ่ม

เหตุผลที่ท่านยังคงปฏิบัติงาน อยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การรับราชการ ความมั่นคงในอาชีพ และสวัสดิการที่ได้รับ	117	25.05	83	23.12
2. ความรักและความชอบในวิชาชีพพยาบาล ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ	100	21.41	50	13.93
3. ความผูกพันในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	80	17.13	41	11.42
4. รอยุ่ราชการครบ 25 ปี รอเกษียณ หรือใช้ทุน	32	6.85	34	9.47
5. ไม่มีตำแหน่งโอนย้ายหรือรอย้ายไปที่อื่น	19	4.07	39	10.86
6. ไม่มั่นใจในอาชีพหรือที่ทำงานใหม่ ไม่ต้องการปรับตัว	18	3.85	38	10.58
7. ความสะดวกสบายในการเดินทาง และใกล้ที่พักอาศัย การได้อยู่ใกล้ชีวิตครอบครัว	26	5.57	26	7.24
8. ต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ	27	5.78	17	4.74
9. ภาระครอบครัวหรือภาระหนี้สิน	16	3.43	22	6.13
10. ความมีชื่อเสียงและศักยภาพของโรงพยาบาล ระบบการบริหารงาน	23	4.93	5	1.40
11. ค่าตอบแทนดี ภาระงานไม่หนัก	5	1.07	4	1.11
12. ชื่นชอบผู้บังคับบัญชา	4	0.86	0	0.00
รวม	467	100.00	359	100.00

อภิปรายผล

พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 1 ให้ความสำคัญในด้านการเป็นหลัก โดยโรงพยาบาลควรมีนโยบายการจัดโครงสร้างและการบริหารองค์การพยาบาลที่ดี นอกจากนี้ยังควรมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานด้วย เพื่อให้เป็นโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับแมคเคลอร์ และคณะ (McClure; et al. 1983: 1-37) ที่ทำการศึกษารองพยาบาลที่ตติงดุจใจให้พยาบาลจบใหม่อยากเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถทำให้พยาบาลเหล่านั้นคงอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข พบว่า โรงพยาบาลควรมีลักษณะเด่นในด้านการมีระบบการบริหารที่ดี ซึ่งได้แก่ รูปแบบการบริหาร คุณภาพของผู้นำเกี่ยวกับบทบาทผู้ให้การสนับสนุน และการบริหารบุคลากร นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร คำสะไมล์ (2552: 95) ที่ศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพและศึกษาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่สำคัญเป็นอันดับ 1 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด

พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 2 ให้ความสำคัญในด้านการเป็นวิชาชีพการพยาบาลเป็นหลัก โดยโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลสามารถแสดงบทบาทความเป็นวิชาชีพการพยาบาลได้อย่างเต็มที่และอิสระภายใต้ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากวิชาชีพอื่นและก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้เป็นโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคราเมอร์ และชมาเลนเบิร์ก (Kramer; & Schmalenberg. 2002: 25-29) ที่พบว่าลักษณะสำคัญของการเป็นโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจ (Essentials of Magnetism) ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ เอกสิทธิ์และความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล และการมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงานพยาบาล และการจัดสภาพแวดล้อมในงาน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551: 121) ที่พบว่ามีการ

รับรู้ความเป็นโรงพยาบาลตติงดุจใจตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพสูงสุด และงานวิจัยของ ยุพาพร คำสะไมล์ (2552: 99-100) ที่ศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพและศึกษาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพและสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเป็นตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ตติงดุจใจพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่สำคัญและสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เป็นอันดับสองและสามตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของลาสซิงเกอร์ (Laschinger. 2008: 326) ที่ศึกษา พบว่าลักษณะโรงพยาบาลตติงดุจใจที่เด่นชัดมากที่สุดคือ ความร่วมมือกันระหว่างพยาบาลกับแพทย์

เมื่อจำแนกตามสังกัด พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จัดอยู่ในกลุ่มที่ 1 โดยการรับรู้คุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลตติงดุจใจที่แตกต่างกันนี้อาจเนื่องมาจากการมีระบบการบริหารงานที่แตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีลักษณะเป็นข้าราชการพลเรือน มีบทบาทหน้าที่ของความเป็นพยาบาลวิชาชีพเพียงบทบาทเดียว แต่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีลักษณะเป็นข้าราชการทหารหรือตำรวจ ซึ่งนอกจากจะมีบทบาทหน้าที่ของความเป็นพยาบาลวิชาชีพแล้ว ยังมีบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหารหรือตำรวจด้วย

ในด้านข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละกลุ่ม (Cluster) พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการและเป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสดและจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล 1 - 5 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม โดยพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี เมื่อพิจารณาในเรื่องของอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่มีอายุน้อยและเป็นวัยเริ่มต้นการทำงาน โรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับนโยบายการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความประทับใจและความอบอุ่นใจแก่บุคลากรใหม่

หรือการจัดให้มีพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อช่วยดูแลและให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ทำให้บุคลากรใหม่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเกิดความผูกพันในองค์กร เนื่องจากมีอายุงานน้อยถ้าสามารถดึงดูดใจบุคลากรกลุ่มนี้ได้ ในอนาคตบุคลากรกลุ่มนี้จะกลายเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่ามีความรู้และประสบการณ์ สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรรุ่นต่อไปได้และสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานได้ นอกจากนี้ ยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม ซึ่งเป็นแผนกที่มีผู้ป่วยเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลายของโรคและการดูแลรักษา ภาระงานจึงหนักและมากกว่าแผนกอื่น โรงพยาบาลจึงควรมีการกำหนดนโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในแผนกดังกล่าวมีความพึงพอใจในงาน หรือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ตรงกันข้ามกับพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 2 ที่ส่วนใหญ่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 2 ยังไม่พึงพอใจในนโยบายด้านการส่งเสริมความเป็นวิชาชีพพยาบาล ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ 2 โรงพยาบาลจึงควรส่งเสริมนโยบายในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ พยาบาลวิชาชีพทั้ง 2 กลุ่มแสดงเหตุผลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ใน 3 อันดับแรกเหมือนกัน คือ 1) เหตุผลเกี่ยวกับการรับราชการ ความมั่นคงในอาชีพ และสวัสดิการ 2) ความรักและความชอบในวิชาชีพ พยาบาล ชอบลักษณะงานที่ทำอยู่ และ 3) ความผูกพันในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ แต่แสดงเหตุผลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ 3 อันดับสุดท้ายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ 1 แสดงเหตุผลเกี่ยวกับชื่นชอบผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับสุดท้าย ค่าตอบแทนดี ภาระงานไม่หนักเป็นอันดับสองรองจากอันดับสุดท้าย และภาระครอบครัวหรือภาระหนี้สิน เป็นอันดับสามจากอันดับสุดท้าย ตามลำดับ ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ 2 แสดงเหตุผลเกี่ยวกับค่าตอบแทนดี ภาระงานไม่หนักเป็นอันดับสุดท้าย ความมีชื่อเสียงและศักยภาพของโรงพยาบาล ระบบการบริหารงานเป็นอันดับสองรองจากอันดับสุดท้าย และความต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นอันดับสามจากอันดับ

สุดท้าย ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 2 กลุ่มต้องการความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการจากรัฐ ซึ่งเมื่อได้รับความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการจากรัฐแล้ว พยาบาลก็อาจจะไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนานและเกิดเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายในการบรรจุพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการทั้งหมด และพัฒนานโยบายด้านสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งมีนโยบายในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารของโรงพยาบาลสามารถนำข้อมูลที่ได้การวิเคราะห์จัดกลุ่มไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางนโยบายการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสังกัดของโรงพยาบาล โดยผู้บริหารในแต่ละสังกัดของโรงพยาบาลจะทราบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของตนให้ความสำคัญในด้านองค์การหรือด้านความเป็นวิชาชีพพยาบาลเป็นหลัก เพื่อผู้บริหารจะได้มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนานโยบายในด้านดังกล่าวอย่างเร่งด่วน ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญในด้านความเป็นวิชาชีพพยาบาลเป็นหลัก ส่วนโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้ความสำคัญในด้านองค์การเป็นหลัก

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุและระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพมีอายุ 21 - 30 ปีและมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยเริ่มต้นของการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรจะสนับสนุนนโยบายด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และการจัดให้มีพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับองค์กรและความผูกพันในองค์กร

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม ซึ่งเป็นแผนกที่มีภาระงานมากและหนัก ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและนโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและช่วยลดปัญหาการลาออกหรือการปรับย้ายของพยาบาลวิชาชีพได้

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดที่จะลาออกจากงาน โดยผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนา

ด้านความเป็นวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดที่จะลาออกจากงานเป็นกลุ่มที่ให้ความตระหนักในด้านความเป็นวิชาชีพพยาบาลเป็นอย่างมาก

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงเหตุผลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล โดยเหตุผลอันดับแรกคือ การรับราชการ ความมั่นคงในอาชีพ และสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ได้รับ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาคุณลักษณะความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากในงานวิจัยนี้ เช่น ด้านของผู้รับบริการและคุณภาพการดูแลที่ได้รับ เป็นต้น

2.2 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจที่นำมาสู่การพัฒนาโรงพยาบาลและลดปัญหาการลาออกหรือการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2547, 13 พฤษภาคม). *เอกสารแนบหนังสือที่ นร 0504/6751 เรื่อง แผนแม่บทกำลังคนด้านสาธารณสุข*.
- ทัศน บุญทอง. (2547). *ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549 - 2558*. นนทบุรี: จุตทอง.
- เดือนเพ็ญ กลุณีจ, อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2554). ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 12(1): 8-15.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2549). *การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- ยุพาพร คำสะไมล์. (2552). *การวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณภา ประไพพานิช, สุภาณี เสนาดีสัย และ ยุวดี ภาษา. (2550). การคงอยู่ของพยาบาล ในสถานบริการสุขภาพของรัฐ. ใน *วิกฤตกำลัง "คน" ด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน*. จิณกร โนรี. หน้า 64-70. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*. 27(1), 5, 10-11.
- อุษณี ณ ตะกั่วทุ่ง. (2551). *การศึกษาความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hinshaw, Ada Sue. (2002). Building Magnetism into Health Organizations. In *Magnet Hospitals Revisited: Attraction and Retention of Profession Nurses*. McClure, Margaret L. & Hinshaw, Ada Sue, editors. pp. 83-88. Washington, D.C.: American Nurses Publishing.
- Kramer, Marlene. & Schmalenberg, Claudia. (2002). Staff Nurses Identify Essentials of Magnetism. In *Magnet Hospitals Revisited: Attraction and Retention of Profession Nurses*. McClure, Margaret L. & Hinshaw, Ada Sue, editors. pp. 25-29. Washington, D.C.: American Nurses Publishing.
- Laschinger, Heather K. Spence. (2008). Effect of Empowerment on Professional Practice Environments, Work Satisfaction, and Patient Care Quality Further Testing the Nursing Worklife Model. *Journal Nursing Care Quarterly*. 23(4), 322-330.
- McClure, Margaret L. et al. (1983). *MAGNET HOSPITALS Attraction and Retention of Profession Nurses*. Missouri: American Nurse Association.
- Steinbinder, Amy. (2005). The Magnet Process One Appraiser's Perspective. *Nursing Administration Quarterly*. 29(3), 268-274.
- Urden, Linda D. & Monarch, Kammie. (2002). The ANCC Magnet Recognition Program: Converting Research Findings into Action. In *Magnet Hospitals Revisited: Attraction and Retention of Profession Nurses*. McClure, Margaret L. & Hinshaw, Ada Sue, editors. pp. 83-88. Washington, D.C.: American Nurses Publishing.