

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มี ประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาล มาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร

Relationships between Personal Factors, Work - Life Balance, Organizational
Support, and Intention to Stay of Experienced Nurses, Private Hospitals
Accredited by Joint Commission International Standard, Bangkok Metropolis

นฤมล นุ้ยรัตน์^{*1} กัญญาดา ประจุศิลา²

Narumon Nuyrat^{*1} Gunyadar Prachusilpa²

¹โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด มหาชน กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10110

¹Bumrungrad International Hospital, Bangkok Thailand 10110

²คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10330

²Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok Thailand 10330

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพผู้มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลกรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน โดยใช้สูตร Yamane (1973) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ซึ่งได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงานกับการสนับสนุนจากองค์กรเท่ากับ .90 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติสัมประสิทธิ์อีต้า (Eta Co-efficient) และสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด ภายในระยะ 1-3 ปี ร้อยละ 75.65 และมีความตั้งใจลาออกจากองค์กรร้อยละ 24.35

2. ระดับเงินเดือน ($Eta = .350$) สมดุลชีวิตกับการทำงาน ($Eta = .681$) และการสนับสนุนจากองค์กร ($Eta = .624$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($Eta = .208$) และภูมิภาค ($r = .089$) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในระดับระดับต่ำ กับความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, สมดุลชีวิตกับการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กร, พยาบาลผู้มีประสบการณ์

Abstract

The purposes of this research were to explore the intention to stay and to examine the relationships between personal factors, work-life balance, organizational support, and intention to stay of experienced nurses, private hospitals accredited by joint commission international standard, Bangkok metropolis. The sample were 230 experienced nurses over 40 years of age and over 10 years of work experience in private hospitals accredited by joint commission international standard, Bangkok metropolis, selected by simple random sampling technique. Research instruments were personal factors, work-life balance, organizational support, and intention to stay of experienced nurse questionnaires which were confirmed content validity by experts. Cronbach's alpha coefficient was .90 of work-life balance and .93 of organizational support questionnaires. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Eta Coefficient and Chi-square.

The major findings were as follows:

1. Intention to stay of experienced nurses in private hospitals accredited by joint commission international standard, Bangkok metropolis; most of them intend to stay without turnover intention or early retirement within 1-3 years was 75.65 percent and turnover intention 24.35 percent.
2. There were significant relationships between salary level, work-life balance, organizational support and intention to stay of experienced nurses at the moderate level ($Eta = .350, .681$, and $.624$ respectively) There were significant relationships between duration of work, hometown and intention to stay of experienced nurses at the low level ($Eta = .208$ and $r = .089$ respectively)

Keywords: Intention to stay / Work- Life Balance / Organizational Support / Experienced Nurses

บทนำ

โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจบริการสุขภาพที่ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูง ทั้งในด้านคุณภาพการรักษาพยาบาล และการให้บริการที่รวดเร็ว เน้นการตอบสนองความต้องการการรักษาที่ซับซ้อนโดยใช้ความชำนาญของบุคลากรในโรงพยาบาล¹ การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล (Joint Commission International standards) จึงเป็นกลไกควบคุมคุณภาพที่สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลทั่วโลกนำมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและส่งเสริมให้การดูแลสุขภาพได้ตามมาตรฐาน

การบริหารจัดการที่มุ่งการให้บริการที่เป็นเลิศ บุคลากรสำคัญขององค์กรคือ พยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากเป็นบุคลากรจำนวนมากที่ต้องดูแลผู้ป่วยซึ่งต้องใช้ประสบการณ์และความชำนาญสูงเพื่อให้บริการที่มีมาตรฐานระดับสากล และปัจจุบันโครงสร้างอายุของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยอายุเฉลี่ยของพยาบาลเท่ากับ 38.30 ปี และมีแนวโน้มเป็นกำลังคนสูงอายุ โดยร้อยละ 37.50 เป็นพยาบาลกลุ่มอายุ 40-59 ปี² โดยพยาบาลผู้มีประสบการณ์ส่วนใหญ่มักดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยมักอยู่ในรุ่นอายุ Baby boomers และ Generation X ซึ่งมีลักษณะเป็นคนที่มีความรักในองค์กรสูง

ขอบพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง เน้นที่คุณภาพ
ของผลงาน จึงควรธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลกลุ่มนี้ให้คง
อยู่ในงาน³

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการ
รับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล (Joint Com-
mission International standards) ที่ต้องให้บริการผู้ป่วยตาม
ความซับซ้อนของโรค นอกจากนั้นพยาบาลจะต้องถ่ายทอด
ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานให้กับพยาบาลในหน่วยงาน
ตามนโยบายขององค์กร จึงควรเป็นพยาบาลที่มีสมรรถนะ
การทำงานในระดับเชี่ยวชาญ (expert) ซึ่งหมายถึง พยาบาลที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม 5 ปี ขึ้นไป มี
ความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์
สถานการณ์ เพื่อนำมาใช้คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิด
ขึ้น โดยการบูรณาการความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเจตคติ
เพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ความ
ต้องการ คุณลักษณะของผู้ป่วยและครอบครัวเป็นสำคัญ²⁰

สมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นการรักษาคุณภาพของ
การทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น เกี่ยว
กับการใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้
เกิดสมดุลได้ จะทำให้ทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดส่งผลให้
เกิดความสุขในชีวิต แต่ถ้าหากงานเข้าไปก้ำกายกับชีวิตส่วน
ตัวมากเกินไป บุคคลบางส่วนจึงเลือกลาออกจากงานมากกว่าที่
จะทนทำงานต่อไป “สมดุลชีวิตกับการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผล
ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนพยาบาล
วิชาชีพมีสมดุลชีวิตกับงานเพื่อเพิ่มอัตราความตั้งใจคงอยู่ในงาน
การสนับสนุนจากองค์กรมีบทบาทอย่างมากในการสนับสนุน
บุคลากรในองค์กร เพื่อผลักดันองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้ง
ไว้ อาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเกิดความ
กังวลใจในสถานการณ์ความมั่นคงของพยาบาลวิชาชีพเอง ไม่
ว่าจะเป็นส่วนร่วมของพนักงาน ความมั่นคงในการจ้างงาน
การจ่ายค่าตอบแทน และการลดความแตกต่างของสถานะของ
แต่ละบุคคลในองค์กรสิ่งเหล่านี้อาจเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพ
รู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร
ซึ่งมีความแตกต่างจากภาครัฐที่มีสวัสดิการที่มั่นคง⁵ ดังนั้นอาจ
มีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจย้ายงานของพยาบาลเอกชนได้
ทำให้ส่งผลเสียต่อการพัฒนางานขององค์กร ดังนั้นปัจจัยส่วน
บุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร
กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์มากที่
ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาล

มาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร จะเป็นข้อมูลสำหรับ
ผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในการพัฒนา
กลยุทธ์ในการธำรงรักษาพยาบาลผู้มีประสบการณ์ให้มีความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล
ผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรอง
โรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความ
ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาล
เอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล
กรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มี
ประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาล
มาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และ
การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่
ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่าน
การรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร
หรือไม่อย่างไร

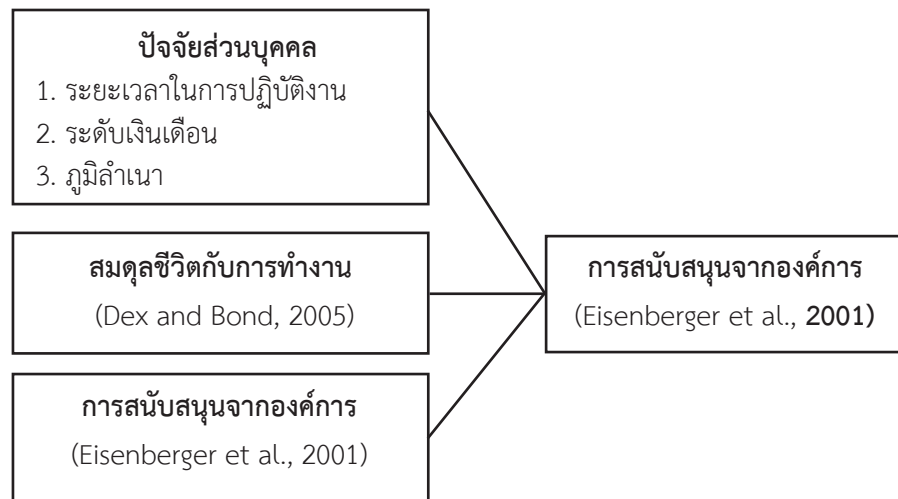
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์
กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์
โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับ
สากล กรุงเทพมหานคร
2. สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุน
จากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการ
รับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความ
ตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพอายุ 40 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล กรุงเทพมหานคร 14 แห่ง จำนวน 951 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพอายุ 40 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน โดยใช้สูตร Yamane จากโรงพยาบาล 5 แห่ง ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง : การวิจัยได้รับการพิจารณาผ่านจริยธรรม โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่โครงการวิจัย 115.1/60 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 โดยผู้วิจัยได้จัดส่งรายละเอียดการแจ้งสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยสำหรับกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลมีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ แบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงานมีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรมีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของ

พยาบาลผู้มีประสบการณ์มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงานคือ 0.83 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรคือ 0.92 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานคือ 0.75 และวิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงานคือ .90 และแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรคือ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล : ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โรงพยาบาลรามคำแหง โรงพยาบาลพระราม 9 และโรงพยาบาลวิภาวดี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งแนบรายละเอียดโครงการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อประกอบการพิจารณา เมื่อได้รับอนุมัติให้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้ประสานงานด้านการวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพผู้มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดเตรียมเอกสารเป็นชุด ประกอบด้วย แบบสอบถาม รายละเอียดการแจ้งสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ใส่ซองเอกสาร

เป็นชุด แบบของเปล่าที่เตรียมไว้แล้ว ให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามใส่ซองหลังทำแบบสอบถามเสร็จและปิดผนึกของด้วยตนเองเก็บรวบรวมข้อมูลส่งผ่านผู้รับผิดชอบประสานงานใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลคือ ตอบครบทุกตอนและทุกข้อ ตัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ทิ้ง เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์อันดับและสถิติไค-สแควร์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร ระยะ 1 – 3 ปี (n = 230)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early retire)	174	75.65
2. ตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรนี้	56	24.35
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early retire) ภายในระยะ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.65 และพยาบาลผู้มีประสบการณ์ที่ตั้งใจลาออกจากองค์กรคิดเป็นร้อยละ 24.35

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	χ^2	ความสัมพันธ์	ระดับ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	-	.208*	ต่ำ
- ค่าตอบแทน	-	.350*	ปานกลาง
- ภูมิฐานะ	1.816	.089*	ต่ำ
สมดุลชีวิตกับการทำงาน	-	.681*	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	-	.624*	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ ($\text{Eta} = .208$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\text{Eta} = .350$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยด้านภูมิฐานะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ ($\chi^2 = 1.816$, $\text{Sig} = .178$, $r = .089$, $p\text{-value} > .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\text{Eta} = .681$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\text{Eta} = .624$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มี

ประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลกรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานนี้โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early retire) ภายในระยะ 1-3 ปีถึงร้อยละ 75.65 และพยาบาลผู้มีประสบการณ์ที่ตั้งใจลาออกจากองค์กรคิดเป็นร้อยละ 24.35 อภิปรายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้พยาบาลผู้มีประสบการณ์ส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่คิดลาออก^{4,8,9} แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนาปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ โรงพยาบาลเอกชนยังมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทำให้พยาบาลผู้มีประสบการณ์ มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ

คงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชน ที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ ($Eta = .208$) อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานจะมีความรู้ ความชำนาญในการทำงานสูง มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง ทำให้ได้รับประสบการณ์ชีวิต ได้เผชิญปัญหาที่หลากหลาย มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กรสามารถจัดการปัญหา ต่างๆ ได้ดี ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น พยาบาลผู้มี ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน^{6,10 2)} ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($Eta = .350$) อธิบายได้ว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ จากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการ ดำรงชีวิต เป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนเป็นจำนวนมากหรือน้อย บุคคลจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อเงินเดือนที่ได้รับ รวมถึงค่า ตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินก็มีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน^{13,14,15} และ ³⁾ ภูมิลาเนามีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = .089$) อธิบาย ได้ว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์มาก ซึ่งเป็นวัยที่ต้องสร้างความ มั่นคงให้กับครอบครัว จึงจำเป็นที่จะต้องทำงานต่างถิ่นเพื่อผล ประโยชน์และค่าตอบแทนที่พึงพอใจ ดังนั้นเมื่อถึงเวลาจำเป็น ที่จะต้องย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม จึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ ลดลง 21 สมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ คงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($Eta = .681$) ของพยาบาลผู้มี ประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาล มาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ว่า สมดุลชีวิต กับการทำงานเป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เวลากับ แผนการดำเนินชีวิต เนื่องจากงานพยาบาลมีขอบเขตงานที่กว้าง และซับซ้อน และภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมาปริมาณมาก ต้องมีการผลัดเปลี่ยนเวรตลอด 24 ชั่วโมง มีผลต่อชีวิตประจำ วันของตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความเร่งรีบของสังคม เมือง หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิต และการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและ การทำงาน การที่พยาบาลผู้มี ประสบการณ์สามารถบริหารจัดการเรื่องชีวิต และการทำงาน อย่างสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่

ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลา พักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม โดยมีความสอดคล้องกัน ระหว่างการกำหนดเวลาในบทบาทการทำงาน และบทบาทการใช้ชีวิตด้านอื่น ภาระจากที่ทำงานไม่เข้าไปก้าวก่ายกับชีวิตส่วน ตัวมากเกินไป ทำให้พยาบาลผู้มีประสบการณ์เกิดความสมดุล ตามบทบาทหน้าที่ ทำให้มีความสุขและส่งผลให้เกิดความตั้งใจ คงอยู่ในงาน หากพยาบาลมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานจะ ส่งผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุขความพึงพอใจในงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทัศนคติของบุคคลและต่องาน เนื่องจากมีความสัมพันธ์โดยตรง และโดยอ้อมต่อความตั้งใจ อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หากพยาบาลไม่มีความสมดุลชีวิต กับการทำงาน จะส่งผลให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลง เช่น พยาบาลที่มีภาระงานมากหรือต้องใช้เวลาทำงานมาก จะมีเวลา ให้แก่งิจกรรมในชีวิตลดลง หรือเกิดความเครียด มีผลกระทบ ต่อชีวิตครอบครัว การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลขาดสมาธิในการทำงาน อาจทำให้การทำงานสาย ต้อง ออกจากที่ทำงานก่อนเวลา ขาดความตั้งใจในการทำงาน รู้สึก เหนื่อยล้าในการทำงาน รวมทั้งขาดความรับผิดชอบในการ ทำงานได้อีกด้วย^{16,22,23,24} และการสนับสนุนจากองค์กรมีความ สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($Eta = .624$) ของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่าน การรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ว่า พยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนรับ รู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพยาบาลในด้านต่างๆ โดยมี พฤติกรรมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การดูแล เอาใจใส่ต่อสวัสดิการและสุขภาพ การเห็นคุณค่าของผลงาน และการได้รับการจัดสรรทรัพยากรให้พร้อมใช้ และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พยาบาล วิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากย่อมจะมีความ ตั้งใจคงอยู่ในงานมากด้วยเนื่องจากการสนับสนุนจากองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน^{17,18,19} ดังนั้น องค์กรจึงควรช่วยธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพผู้มีประสบการณ์ มากให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด เพื่อถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยให้กับพยาบาลรุ่นต่อ ไป ส่งผลต่อสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เนื่องจากพนักงานมีความต้องการเวลาที่อยู่ครอบครัวและเวลาที่ใช้ในการทำงานให้เท่าเทียมกัน ผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมให้ครอบครัวมีส่วนร่วม กับพนักงานในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพโดยให้พนักงานและครอบครัวมีส่วนร่วมกัน เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนากลยุทธ์ในการธำรงรักษาพยาบาลผู้มีประสบการณ์ให้มีการคงอยู่ในงานมากขึ้น โดยควรจัดโครงการ เพื่อยกย่องชมเชยและให้รางวัลกับพนักงานที่ทุ่มเทในการทำงาน, มีสวัสดิการอย่างเหมาะสมแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเมื่อการเกษียณอายุ สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ และค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลให้กับพนักงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม และควรจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์จากพยาบาลผู้มีประสบการณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาทดลองสร้างรูปแบบนวัตกรรม โดยใช้ข้อมูล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่ง ผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับ สากล กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ เช่น ความ ก้าวหน้าทางสายอาชีพ การสนับสนุนทางวิชาชีพ การสนับสนุน ทางสังคม เป็นต้น

References

1. Bhaiyapikul P, Manachotipong W. Analysis of Trade Advantage in Thailand, Private Hospital and Theater Industry. National Health Foundation. 2013. (in Thai)
2. Sawangdee K. Professional Nursing Situation in Thailand. Journal of Health Systems Research, 2010; 2 (1): 40-46. (in Thai)
3. Bursch, D. and Kelly, K. Managing the Multigenerational Workplace. UNC Executive Development, 2014: 1-19.
4. Dex, S., and Bond, S. Measuring work-life balance and its covariates. Work Employment Society, 2005; 19: 627-636.
5. Pimthong S. Antecedent Factors Correlated with the Organizational Retention of the University Academic Staffs study in Thailand Srinakharinwirot University. Srinakharinwirot University, 2014. (in Thai)
6. Nualrat W. Predicting Factors of Professional nurses Retention in Private Hospitals, Bangkok Metropolis. Journal of Royal Thai Army Nurses, 2017: 112-120. (in Thai)
7. Boyle, D. K., Bott, M. J., Hason, H. E., Wood, C. Q., and Tuanton, R. L. Manager's leadership and critical care intent to stay. American Journal of Critical Care, 1999 (8): 361-371.
8. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., and Rhoades, L. Reciprocity of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 2001; 86(1): 42-51.
9. Bluedorn, A.C. A unified model of turnover from organizations. Human Relations 35, 1982: 135-153.
10. Pattaravanich, U. The influence of family and employment on career planning of married female workers in a society without sex preference. Asia-Pacific Population Journal, 1995; 10(3): 63-74. (in Thai)
11. Worrachitti, N. Predicting Factors of Professional Nurses' Retention in Private Hospitals, Bangkok Metropolis. Master Thesis of Nursing Science Program in Nursing Administration. Chulalongkorn University. 2015. (in Thai)

12. Tophanthanon, S. Factors influencing organizational retention of professional nurses, university employees, public university hospitals. Master Thesis of Nursing Science Program in Nursing Administration. Chulalongkorn University. 2006. (in Thai)
13. Wongprasert, P. Psychology. Human Resource Management, Bangkok Supplementary Media Center, 2004. (in Thai)
14. Ariyakulnimit, L. Analysis of Factors Contributing to Retention of Nursing Department, Regional Hospital and Medical Centers. Master Thesis. Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, 2003. (in Thai)
15. Topaanthanond, P. Factors influencing talent retention: A case study of civil servant. Business Administration , 2010; 33: 35-49. (in Thai)
16. Kaewtawee, A. Relationships Between Work-life Balance, Safety Climate and Organizational-Commitment of Professional Nurses, Private Hospitals, Southern Region. Master Thesis. Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, 2012. (in Thai)
17. Allen, D. G., Shore, L. M. and Griffeth, R. W. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. Journal of Management 29, 2003: 99-118.
18. Palumbo, M. V. McIntosh, B. Ramber, B. and Naud, S. Retaining and aging nurse workforce Perception of human resource practices. Nursing Economic, 2009: 221-232.
19. Scott, M. E. Strategies for retaining employees in the hospitality industry. Doctoral dissertation, Department of business administration, Doctor of business administration faculty, Walden University, 2016.
20. Sarathaphan, P. Nursing competency. Learning document. Management Thammasat University. (Reproduce), 2012. (in Thai)
21. Purasuwan, S. Factors affecting the persistence of professional nurses in community hospitals. Master Thesis. Nursing Administration Faculty of Nurse Chiang Mai University, 1998. (in Thai)
22. Noobut, J. Balance between life and work Case study :Vibhavadi Hospital Master. Thesis Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University, 2011. (in Thai)
23. Kaewpanya, L. Guidelines for promoting the balance of life and work of employees: a case study of public and private sector personnel. Master Thesis Business Administration Bangkok University, 2012. (in Thai)
24. Sanwan, P. Factors promoting work-life balance: Case Study – Workers in public and private sector. Master Thesis Business Administration Bangkok University, 2016. (in Thai)