

การวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาล ที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ

A FACTOR ANALYSIS OF CHARACTERISTICS OF MAGNET HOSPITAL FOR PROFESSIONAL NURSES

ยุพาพร คำสะไมล์* วาสนิ วิเศษฤทธิ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพและศึกษาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 520 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการศึกษาของสุภาณี คงชุม (2550) ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก (Principal Component analysis) และหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานครมีจำนวน 4 ตัวประกอบ 92 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.05 โดยมีตัวประกอบดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดคือร้อยละ 29.13 มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 45 ตัวแปร
2. การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ เป็นตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 26.24 มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 37 ตัวแปร
3. สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล เป็นตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.74 มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบจำนวน 6 ตัวแปร
4. โครงสร้างองค์กรพยาบาล เป็นตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.93 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 4 ตัวแปร

คำสำคัญ: โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ, การวิเคราะห์ตัวประกอบ

ABSTRACT

The purpose of this research was to explore a factor analysis of the characteristics of magnet hospital for professional nurses. The participants were 520 professional nurses who had at least 5 years experience in governmental hospitals in Bangkok. The questionnaire was developed by integration of the literature review and research by Supanee Kongchum (2007). The content validity was approved by a panel of experts and reliability was 0.99 based on Cronbach's alpha coefficient method. The data were analyzed using Principal components extraction and orthogonal rotation with Varimax method.

The research findings were as follows:

*พ.ม., พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

**PhD, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

There were four significant factors of characteristics of the magnet hospitals for professional nurses were described by 92 items accounting for 69.05 % of total variances:

1. Management style and leadership was described by 45 items accounting for 29.13 %.
2. The autonomy of professionals practice was described by 37 items accounting for 26.24 %.
3. Hospital environment was described by 6 items accounting for 7.74 %.
4. Structure of nursing organization was described by 4 items accounting for 5.93 %.

Keywords: magnet hospital, a factor analysis

Yupapom Kamsamai and Wasinee Wisesrith. A factor analysis of characteristics of magnet hospital for professional nurses. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. January – June, 2011: 12(1): 30 - 35

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการให้บริการสุขภาพ เนื่องจากการบริหารงานของโรงพยาบาลจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดที่สุดในโรงพยาบาล นอกจากนี้ในการปฏิบัติการพยาบาลและการให้บริการที่มีคุณภาพได้นั้น จะต้องอาศัยพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล และยังคงอาศัยพยาบาลวิชาชีพที่มีความสมดุลกับปริมาณภาระงาน หรือมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ¹ แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบันทุกโรงพยาบาลไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างประสบกับปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเป็นจำนวนมาก แนวโน้มการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพยังมีทิศทางสูงขึ้นเรื่อยๆ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2543 จากอัตราร้อยละ 2.35 เป็นร้อยละ 4.15 ใน พ.ศ. 2548 และจากการสำรวจของสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ ลาออกในเป็นปีประมาณ 2545-2547 เพิ่มขึ้นจาก 27 คนเป็น 50 และ 81 คนตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ลาออกโอนย้ายตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2547 เพิ่มขึ้นจาก 322 คนเป็น 328 และ 379 คนตามลำดับ² จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจจะลาออกโอนย้ายหรือเปลี่ยนงานแน่นอนคิดเป็นร้อยละ 23.7 มีความคิดที่จะลาออกโอนย้ายหรือเปลี่ยนงานคิดเป็นร้อยละ 57.1 ปัจจัยด้านองค์การ เช่น โอกาสในการเลือกงาน และการทำงานเกินบทบาท เป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³ จากผลการวิจัยพบว่าในจำนวนพยาบาลที่ลาออกจากวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย จะออกจากวิชาชีพไปในช่วงระยะ 5 ปีแรก⁴ ส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยและผู้รับบริการได้รับบริการทางการพยาบาลที่ไม่มี

ประสิทธิภาพ ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้ป่วยได้จากการที่สัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อภาระงานไม่เหมาะสม ทำให้คุณภาพการบริการลดลง พยาบาลไม่พึงพอใจในงานเกิดความเบื่อหน่ายและลาออกในที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวได้มีการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการลาออกและการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ โดยได้มีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลจากนักวิชาการและผู้บริหารทางการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า⁵ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความคล้ายคลึงกับลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพไว้ในวิชาชีพและโรงพยาบาลได้จริง

โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (Magnet Hospital) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงต้นปี ค.ศ. 1980 ในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Academy of Nursing: AAN) ได้สำรวจสภาพการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลต่างๆ 165 แห่งมีโรงพยาบาลอยู่ประมาณ 41 แห่งที่สามารถดึงดูดพยาบาลวิชาชีพให้ทำงานอยู่ด้วยเป็นเวลานาน^{6,7} นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาถึงการนำรูปแบบโรงพยาบาลดึงดูดใจไปใช้ในการบริหารโรงพยาบาล พบว่ามีอัตราการลาออกของพยาบาลลดลงจากร้อยละ 18 เหลือเพียงร้อยละ 5 ภายในระยะ 3 ปี และพยาบาลในโรงพยาบาลดึงดูดใจมีความพึงพอใจในลักษณะขององค์กรมากกว่า มีความตั้งใจในการลาออกจากงานและมีอัตราการลาออกจากงานที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ⁸ ดังนั้น American Nurses Credentialing Center (ANCC) จึงได้กำหนด

มาตรฐานโรงพยาบาลดึงดูดใจประกอบด้วย 14 ด้าน (Force of Magnetism) คือ 1) คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล 2) โครงสร้างองค์กร 3) รูปแบบการบริหารจัดการ 4) นโยบายด้านบุคลากร 5) รูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ 6) คุณภาพของการดูแล 7) การพัฒนาคุณภาพ 8) การให้คำปรึกษาและทรัพยากร 9) ความมีเอกลักษณ์ในงาน 10) ชุมชนและโรงพยาบาล 11) พยาบาลเปรียบเสมือนครูผู้สอน 12) ภาพลักษณ์ทางการพยาบาล 13) สัมพันธภาพระหว่างสหสาขา และ 14) การพัฒนาวิชาชีพ ส่วนในประเทศไทยจากการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (Magnet Hospital) พบว่าได้ให้ความสนใจและได้มีการนำแนวคิดมาปรับใช้เมื่อเริ่มประสบกับภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 25389 นอกจากนี้สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลยังได้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ

จากการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจนับว่ามีความสำคัญต่อการดึงดูดและรักษานักวิชาการ องค์กร/โรงพยาบาล แต่จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ผ่านมายังพบว่า มีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการที่ไม่ได้ถูกระบุถึงในการศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจที่เพิ่มมาเช่น การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ จะประกอบด้วยตัวประกอบอะไรบ้างที่สำคัญและเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปใช้ในการบริหารโรงพยาบาลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถธำรงรักษาพยาบาลให้อยู่ในองค์กร/โรงพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง รวมจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 3,555 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) จำนวน 520 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพพยาบาล เหตุผลที่คิดจะลาออก โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่ครอบคลุมลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ และจากการศึกษาโดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของสุภาณี คงชุม10 นำมาสร้างเป็นคำถามปลายปิด ได้ข้อคำถามจำนวน 92 ข้อ

เครื่องมือทุกชิ้นตอนผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.98 และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยแยกในแต่ละองค์ประกอบ วิเคราะห์ข้อคำถามลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพรายข้อในข้อคำถามทั้งหมด 92 ข้อ เพื่อตรวจสอบแบบแผนการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมด โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันมากกว่า 0.30 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หลังผ่านการพิจารณาติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 550 ฉบับ ได้รับกลับมาเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 520 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.54 ของแบบสอบถามทั้งหมด ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2552 ถึง 10 สิงหาคม 2552 รวมระยะเวลา 2 เดือน 10 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนำมาแจกแจงความถี่ คิดเป็นร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาล

วิชาชีพ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแปรแมกซ์ (Varimax)

ผลการวิจัย

ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพมี 7 ตัวประกอบ มีจำนวนตัวแปร 92 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 74.927 โดยเรียงลำดับตามค่าผลรวมของความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายด้วยตัวประกอบจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 1 แสดงค่าไอเกน (Eigen Values) ร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) และร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %) จำนวนตัวแปร และชื่อตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ

ตัวประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน	จำนวนตัวแปร	ชื่อตัวประกอบ
1	26.800	29.130	29.130	45	รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2	24.146	26.246	55.376	37	การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเอกลักษณ์ในวิชาชีพ
3	7.127	7.747	63.122	6	สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล
4	5.457	5.931	69.053	4	โครงสร้างองค์กรพยาบาล

อภิปรายผลการวิจัย

ตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยมีทั้งหมด 4 ตัวประกอบได้แก่ 1) รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเอกลักษณ์ในวิชาชีพ 3) สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล และ 4) โครงสร้างองค์กรพยาบาล

1. ตัวประกอบด้านรูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวประกอบที่ 1 ของลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าไอเกนของตัวประกอบเท่ากับ 26.800 คิดเป็นร้อยละ 29.130 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.427-0.794 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 45 ตัวแปร ซึ่งเป็นลักษณะของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพเห็นว่ามีความสำคัญมาก แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1) รูปแบบการบริหารจัดการ และ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้ รูปแบบบริหารจัดการ ประกอบด้วย โรงพยาบาลมีการบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจการบริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติงาน มีช่องทางการสื่อสารที่ทั่วถึงทุกทิศทาง มีการจัดอัตรากำลังพยาบาลอย่างเพียงพอ ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยม พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น¹⁵ สอดคล้องกับการศึกษาของ Upenieks¹² พบว่าลักษณะองค์กรของโรงพยาบาลมีลักษณะการกระจายอำนาจ

เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและในการจัดการเป็นสิ่งที่ช่วยในการบริหารทางการพยาบาลเพื่อดึงดูดใจและคงไว้ของบุคลากรทางการพยาบาล

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ ประกอบด้วย ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถนำนโยบายและแผนการดำเนินงานลงสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ให้กำลังใจ รับฟังเหตุผล เป็นที่ปรึกษาที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม มีอำนาจต่อรองเป็นปากเป็นเสียงเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความตื่นตัว ไวต่อภาวะเสี่ยงหรืออันตรายที่จะเกิดกับผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีจริยธรรมคุณธรรม และมีทักษะการ ศิริพร ต้นดีพูลวินัย¹³ กล่าวว่า โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจนั้นผู้นำทางการพยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีอำนาจต่อรอง เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกลให้การสนับสนุนแก่พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าองค์กรพยาบาลควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าพบได้ง่าย

2. ตัวประกอบด้านการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเอกลักษณ์ในวิชาชีพ

ตัวประกอบที่ 2 ของลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเอกลักษณ์ในวิชาชีพ มีค่าไอเกนของตัวประกอบเท่ากับ 24.146 คิดเป็นร้อยละ 26.246 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.500-0.786 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 37 ตัวแปร ได้แก่ องค์กรพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ

สามารถแสดงความสามารถในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเต็มที่ โดยพยาบาลวิชาชีพสามารถคิดโครงการหรือรูปแบบในการดูแลผู้ป่วยไปใช้ในหน่วยงานได้จริง พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดการพยาบาลที่มีคุณภาพและใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย โดยมีมาตรฐานวิชาชีพและนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลได้อย่างอิสระตามขอบเขตความรู้ความสามารถภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสที่จะทำงานในรูปแบบที่แปลกใหม่ โดยความมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลได้รับการยอมรับจากทีมสหสาขาวิชาชีพ ผู้บริหารให้การสนับสนุนความมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล จัดให้มีการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้แก่พยาบาล พยาบาลวิชาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เจริญต่อรองเพื่อการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Flynn & McCarthy¹⁴ พบว่าลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจที่สำคัญคือการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การมีอำนาจควบคุมการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในงานของพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลดึงดูดใจได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติวิชาชีพ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ

3. ตัวประกอบด้านสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล

ตัวประกอบที่ 3 ของลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล มีค่าไอเกนของตัวประกอบเท่ากับ 7.127 คิดเป็นร้อยละ 7.747 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.575-0.656 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีระดับความสำคัญมากทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ โรงพยาบาลมีการจัดภูมิทัศน์ภายในบริเวณโรงพยาบาลและจัดอาคารให้ดูสวยงาม มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการจัดการดูแลผู้ป่วยภายในหอผู้ป่วย มีสวนสุขภาพหรือสถานที่ออกกำลังกายภายในโรงพยาบาล มีระบบการควบคุมการติดเชื้อ การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างปลอดภัย หอผู้ป่วยสะอาดไม่แออัด เป็นสัดส่วน มีการระบายอากาศที่ดี มีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงดังรบกวน มีอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับความต้องการในการใช้ดูแลผู้ป่วย เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึงการจัดและดูแลสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานภายในหน่วยงาน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong & Laschinger¹⁵ กล่าวถึงผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลผู้ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อม และมีพื้นที่ในการทำงานที่เพียงพอทั้งด้านการรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ

4. ตัวประกอบด้านโครงสร้างองค์กรพยาบาล

ตัวประกอบที่ 4 ของลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาล

วิชาชีพ ได้แก่ โครงสร้างองค์การพยาบาล มีค่าไอเกนของตัวประกอบเท่ากับ 5.457 คิดเป็นร้อยละ 5.931 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.543-0.758 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีระดับความสำคัญมากทั้ง 4 ตัวแปร คือ องค์กรพยาบาลมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุด หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาล องค์กรพยาบาลมีสายการบังคับบัญชาที่มีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้กำหนดระบบและโครงสร้างกลุ่มงานการพยาบาลว่า ต้องมีการจัดระบบและโครงสร้างขององค์การบริหารการพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อพันธกิจที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ประกอบด้วย มีโครงสร้างการบริหารการพยาบาลที่ชัดเจนและเหมาะสมเป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลที่ชัดเจน¹⁶

ข้อจำกัดของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากเป็นการวิจัยต่อจากการศึกษาของสุภาณี คงชุม ซึ่งได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 ท่านเกี่ยวกับลักษณะโรงพยาบาลดึงดูดใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้บูรณาการรวบรวมร่วมกับเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นกรอบแนวคิด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวประกอบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มี 4 ตัวประกอบ ได้แก่ 1) รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ 3) สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล 4) โครงสร้างองค์การพยาบาล ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปจัดเป็นโปรแกรมการปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และผู้บริหารทุกระดับในโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาล โครงสร้างองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีอิสระเป็นตัวประกอบที่สำคัญที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีทักษะโดยจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ส่งศึกษาต่อเพื่อให้เกิดความชำนาญ นำความรู้ความเชี่ยวชาญมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกคุณค่าในการ

ปฏิบัติงานและสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดที่จะลาออกถึงร้อยละ 34.2 และมีแนวโน้มที่จะลาออกแน่ๆ ร้อยละ 7.3 ส่วนเหตุผลในการลาออก คือ ค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการไม่เหมาะสม การไม่ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ หากผู้บริหารไม่หาทางแก้ไขย่อมส่งผลให้เกิดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพจากการที่อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภาระงาน ดังนั้นผู้บริหารควรจัดทำกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลรัฐ

กรุงเทพมหานคร ดังนั้นควรมีศึกษาเปรียบเทียบลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลชุมชน เพื่อจะได้ภาพรวมว่าพยาบาลวิชาชีพในแต่ละแห่งให้ความสำคัญกับลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดต่างกันหรือไม่

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และให้ข้อมูลอันมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัย และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอกราบขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. 2547. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2. กฤษดา แสงดี. 2551. สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2(1): 40-46.
3. กุลธิดา สุดจิตร. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
4. วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยทางการพยาบาล 3(2): 97-122.
5. นิชนันท์ พุ่งลัดดา. 2548. การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
6. McClure, M. L., and Poulin, M. A., et al. 1983. Magnet hospital: Attraction and retention of professional nurse. Kansas City, MO: American nurse's association.
7. Kramer, M., and Schmalenberg, E. C. 2002. Staff nurses identify essentials of magnetism. In Moclure, M.L., and Hinshaw, A.S. (eds.), Magnet hospitals revisited: Attraction and retention of professional nurses. Washington, DC: American nurse publishing. 25-59.
8. Brady-Schwartz, D. C. 2005. Further evidence on the magnet recognition program : Implication for nursing leaders. Journal of Nursing Administration 35(9):397-403.
9. ทศนา บุญทอง. 2549. ความต้องการด้านกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2549-2558. พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี: จุฑทอง.
10. สุกกณี คงชุม. 2550. การศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
11. Steninder, A. 2005. The magnet process: One appraiser's perspective. Nursing Administration Quarterly 29(3): 268-274.
12. Upenicks, V. V. 2003. What constitutes effective leadership? . Perceptions of Magnet and non magnet nurse Leaders. Journal of Nursing Administration 33(9): 456-467
13. ศิริพร ดันติพลวินัย. 2538. โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน. รามาธิบดีพยาบาลสาร 1(2): 75- 84
14. Flynn, M., and McCarthy, G. 2007 Magnet hospital characteristics in acute general hospital in Ireland. Journal of Nursing Management 16(8): 1002-1011.
15. Armstrong, J. K., and Laschinger, H. 2006. Structural empowerment, Magnet hospital characteristics, and patient safety culture. Journal of Nursing Care Quarterly 17: 20-27
16. อนุวัฒน์ ศุภขัติกุล. 2551. Magnet Hospital. การประชุมสมาคมพยาบาลสาขาภาคใต้สัญจร 7. มีนาคม 2551.