

Original article

Relationship of team work, work satisfaction, and work retention of professional nurses at non – profit private tertiary level hospitals

Auranuch Srisom¹Sompan Hinjiranan^{2*} Porntip Kawinsuporn²

Abstract

Background: Currently, private hospitals are not focusing on profit taking. They are facing problems of resignation of professional nurses. The problem of resignation of professional nurses results in poorly managed care and poor quality of care.

Objectives: The study aimed to analyze the relationship between teamwork, job satisfaction and retention in professional opinion of professional nurses at non-profit tertiary level hospitals.

Methods: A total of 295 subjects were recruited using stratified random sampling from a population of 815. The research instrument was a three-part questionnaire, a job satisfaction questionnaire, a questionnaire on job retention of professional nurses. Data were analyzed and expressed as percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and multiple correlation.

Results: The findings of this study revealed that teamwork there was a moderate positive relationship with job retention of professional nurses ($r = 0.66, P < 0.001$). Regarding teamwork there was a moderate positive relationship with job satisfaction of professional nurses. ($r = 0.54, P < 0.001$) Job satisfaction was positively correlated with job retention of professional nurses ($r = 0.53, P < 0.001$).

Conclusion: The findings of this study revealed that teamwork there was a moderately positive relationship with job retention of professional nurses. Considering each side, we found that the goal is mutual with high average score the satisfaction of the compensation with having high average score on satisfaction of the compensation received in the present which is an important factor to stay in the job. The professional nurses also want to improve their compensation and welfare, and job satisfaction were positively correlated. The top rated item is the feeling that is part of the organization.

Keywords: Team work, work satisfaction, work retention.

*Correspondence to: Sompan Hinjiranan, College of Nursing, Christian University of Thailand, Donyaihom District, Nakhonpathom 73000, Thailand.

Received: November 19, 2018

Revised: December 10, 2018

Accepted: March 4, 2019

¹Program in Nursing Science, College of Nursing, Christian University of Thailand, Nakhonpathom, Thailand

²College of Nursing, Christian University of Thailand, Nakhonpathom, Thailand

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร

อรนุช ศรีสม¹

สมพันธ์ หิญาชีวะนันท์² พรทิพย์ กวินสุพร²

บทคัดย่อ

เหตุผลของการทำวิจัย: ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนในรูปแบบไม่มุ่งเน้นแสวงหากำไร ประสบปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จากปัญหาการลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคนดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการดูแลไม่ทั่วถึงและขาดคุณภาพเท่าที่ควร

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร

วิธีการทำวิจัย: กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 295 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จากประชากรจำนวน 815 ราย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) วิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation) ตัวแปร 3 ตัว

ผลการศึกษา: พบว่าการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.66, P < 0.001$) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.54, P < 0.001$) ความพึงพอใจในงานพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.53, P < 0.001$)

สรุป: การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านกรมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับสูงการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านกรมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ซึ่งความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ในปัจจุบันมีความสำคัญกับการคงอยู่ในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพยังต้องการให้มีการปรับปรุงในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ดีกว่าเดิม และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ความพึงพอใจในงาน, การคงอยู่ในงาน.

¹หลักสูตรพยาบาลมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

²คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน คือการรักษาทรัพยากรบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระบบ หรือให้คงอยู่ในงานยังไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในวิชาชีพมาระยะเวลาหนึ่งแล้วตัดสินใจลาออกจากการเป็นพยาบาลวิชาชีพเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า จึงทำให้เกิดภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพทั้งโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน และปัญหาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง⁽¹⁾ ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนในรูปแบบไม่มุ่งเน้นแสวงหาผลกำไร จากปัญหาการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการดูแลไม่ทั่วถึงและขาดคุณภาพเท่าที่ควร จึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงาน และการคงอยู่ในงานให้ชัดเจนโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น การทำงานเป็นทีม เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพโดยลดจำนวนการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการของโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร

วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประเภทของการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร (correlation study) กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล ตั้งแต่อายุงาน 6 เดือนขึ้นไปที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาล และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย โดยการสุ่มเป็นระดับชั้น เลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เริ่มต้นจากการแบ่งตามกลุ่มงาน โรงพยาบาลแมคคอร์มิค โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน และโรงพยาบาลไอเวอร์บรูค กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มี 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ลักษณะการตอบเป็นการกำหนดตัวเลือกตอบและเติมคำหรือข้อความ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม โดยประยุกต์จากแบบสอบถามของ สมสมร เรืองวรรณ⁽²⁾ แวดาว อินทบุตร⁽³⁾ และจันทร์จิรา แดงน้อย⁽⁴⁾ ที่สร้างมาจากแนวคิดของ McCloskey J.C. และคณะ⁽⁵⁾

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยประยุกต์เครื่องมือจากงานวิจัยของ วรณี วิริยะกษานนท์⁽⁶⁾ ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg F. และคณะ⁽⁷⁾

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน โดยประยุกต์จากแบบสอบถามของศิริพงษ์ สุนทรวิวัฒน์กิจ⁽⁸⁾ ที่ใช้แนวคิดของ Taunton R.L. และคณะ⁽⁹⁾

ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.95, 0.86 และ 0.93 ตามลำดับ การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่รับรอง น.25/2560 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2561 ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลการวิจัยโดยนำเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ส่งแบบถามเพื่อเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตามข้อกำหนดโรงพยาบาลแมคคอร์มิค โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลไอเวอร์บรูค กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 ราย ได้จากการเลือกการตอบแบบสอบถามที่ส่งไป 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนร้อยละ 99.32 เนื่องจากแบบสอบถามสูญหาย 2 ฉบับใช้ในการวิเคราะห์ 295 ฉบับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยตามความสมัครใจ โดยคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean, \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations, SD) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว (Pearson's product moment correlation) และวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation)

ผลการศึกษา

พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง จำนวน 288 ราย (ร้อยละ 79.65) มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี จำนวน 106 ราย (ร้อยละ 35.9) สถานภาพสมรส โสด จำนวน 193 ราย (ร้อยละ 65.4) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 286 ราย (ร้อยละ 96.9) มีรายได้ต่อเดือน 25,000 - 35,000 บาท 140 ราย (ร้อยละ 47.5) ปฏิบัติงานในแผนกหอผู้ป่วย จำนวน 127 ราย (ร้อยละ 43.1) และมีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ 0 - 5 ปี จำนวน 144 ราย (ร้อยละ 49.2) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 295)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ	
เพศ	ชาย/หญิง	7/288	2.4/97.6	
อายุ (ปี)	20 - 25	60	20.3	
	26 - 30	106	35.9	
	31 - 35	5	16.9	
	36 - 40	25	8.5	
	41 - 45	29	9.8	
	46 - 50	17	5.8	
	51 - 60	8	2.7	
	สถานภาพสมรส	โสด/คู่/หม้าย หรือแยกกัน	193/91/11	65.4/30.8/3.7
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	286	96.9	
	ปริญญาโท	9	3.1	
รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน (บาท)	15,000 - 25,000	72	24.4	
	25,001 - 35,000	140	47.5	
	35,001 - 45,000	49	16.6	
	45,001 - 55,000	22	7.5	
	55,001 - 65,000	9	3.1	
	65,001- 75,000	3	1.0	
แผนกที่ปฏิบัติงาน	หอผู้ป่วย	127	43.1	
	หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)	42	14.2	
	อื่นๆ ระบุ	36	12.2	
	แผนกผู้ป่วยนอก	30	10.2	
	ห้องผ่าตัดและ วิสัญญี	23	7.8	
	ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	20	6.8	
	ห้องคลอด	14	4.7	
	ไตเทียม	3	1.0	
	ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล (ปี)	0 - 5	144	48.8
		6 - 10	70	23.7
11 - 15		27	9.2	
16 - 20		26	8.8	
21 - 25		15	5.1	
26 - 30		9	3.1	
31 - 35		2	0.7	
36 - 40	1	0.3		

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคะแนนของกลุ่มตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมโดยรวม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 295)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.31	0.48	สูง
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน	4.29	0.52	สูง
ด้านการไว้วางใจ	4.27	0.48	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.22	0.51	สูง
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.20	0.51	สูง
โดยรวม	4.26	0.43	สูง

ตารางที่ 3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของความพึงพอใจ ในงานรายด้านและโดยรวม (n = 295)

ความพึงพอใจในงานรายด้าน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านสถานภาพวิชาชีพ	4.04	0.52	สูง
ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ	4.03	0.52	สูง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.02	0.52	สูง
ด้านนโยบายองค์กร	3.67	0.69	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	3.57	0.73	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.35	0.82	ปานกลาง
โดยรวม	3.78	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมโดยรวม 5 ด้านมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.26$, SD = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความ ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันมี ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.31$, SD = 0.48) ลำดับรองลงมา คือ ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ค่าคะแนน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.29$, SD = 0.52) และด้าน การไว้วางใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$, SD = 0.48) ต่อมาดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความ พึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.78$, SD = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าคะแนน สูงสุดได้แก่ ด้านสถานภาพวิชาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, SD = 0.52) ลำดับรองลงมาคือ ระดับของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้าน

ความเป็นอิสระของวิชาชีพค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$, SD = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนน เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, SD = 0.82)

สำหรับด้านการคงอยู่ในงาน พบว่าการคงอยู่ใน งานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, SD = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, SD = 0.61) ลำดับรองลงมาคือ ด้านการวางแผน ที่จะทำงานต่อเนื่องมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.52) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านการไม่คิดลาออกจากงานมีค่าคะแนน เฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, SD = 0.86)

ตารางที่ 4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาโดยแสดงในรูปตารางแมทริก พหุสัมพันธ์ (Multiple correlation matrix)

	การทำงานเป็นทีม	ความพึงพอใจในงาน	การคงอยู่ในงาน
การทำงานเป็นทีม	1.00		
ความพึงพอใจในงาน	0.54**	1.00	
การคงอยู่ในงาน	0.53**	0.66**	1.00

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาในระดับนัยสำคัญที่ $r = 0.66, 0.54, 0.53$; $P < 0.001$

การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 4

อภิปรายผล

การทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านรับผิดชอบร่วมกัน และ ด้านการไว้วางใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งสามด้านนี้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม สมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานในทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรจิรา แดงน้อย⁽⁴⁾ พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเป้าหมายร่วมกันรองลงมา ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูงมีผลให้สมาชิกในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบร่วมกันในทีมนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทีม สมาชิกทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน⁽¹⁰⁾ สิ่งที่สำคัญสำหรับสังคมปัจจุบันเกี่ยวข้องกับสุขภาพทางจิตใจและจิตวิญญาณของบุคลากร หากองค์กรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณ

ในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับบุคลากร ซึ่งในท้ายที่สุดส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรรวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณารายด้านโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสถานภาพวิชาชีพมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ลำดับรองลงมา คือ ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความสำคัญมากในองค์กร จึงให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปฏิบัติวิชาชีพให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสำคัญมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าคะแนนเฉลี่ย Spector PE.⁽¹¹⁾ ระบุว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความสำคัญกับการคงอยู่ในงาน ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานไม่พอใจต่อเรื่องใด ส่งผลให้องค์กรสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขและวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานให้สมบูรณ์ ในสอดคล้องกับ สุทธิญา เจริญเลิศวิวัฒน์⁽¹²⁾ พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความคงอยู่ขององค์กร

ระดับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาารายด้านโดยรวม มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสูง คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์การนั้น ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ด้านการไม่คิดลาออกจากงานค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.86$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 26 - 30 ปี และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ในช่วง 0 - 5 ปี ร้อยละ 48.8 ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการการศึกษาของ Brewer CS. และคณะ⁽¹³⁾ ศึกษาปัจจัยทำนายความตั้งใจในการคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงาน พบว่าจากความเห็นเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อภาวะจิตใจ และรวมทั้งเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ธัญยธรณ์ ทองแก้ว, ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร⁽¹⁴⁾ พบว่าความพึงพอใจของรายได้และภาวะสุขภาพจิตสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานด้านต่าง ๆ อาจใช้เป็นแนวทางป้องกันหรือแก้ไขเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพแสดงให้เห็นจุดแข็งที่แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ ในด้านสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และพยาบาลวิชาชีพมาจากสถาบันในเครือข่ายเดียวกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การทุกหน่วยงานส่วนร่วมกำหนดมีเป้าหมาย ความรับผิดชอบร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เดียว

ผู้บริหารระดับสูงนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการ

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งด้านการทำงานเป็นทีมขององค์การพยาบาล ส่งเสริมความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน และผู้บริหารระดับกลางนำแนวคิดจากผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการส่งเสริมการโดยจัดโครงการอบรมพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้บริหาร และพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารระดับต้นนำแนวคิดจากผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกระตุ้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในการกำกับดูแลให้เกิดความพึงพอใจงาน และคงอยู่ในงานด้วยการปฏิบัติตามหลักการทำงานเป็นทีม

สรุป

การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

กราบขอบพระคุณอธิการบดี และผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแมคคอร์มิค โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน และโรงพยาบาลโอเวอร์บรุกส์ ที่ให้ความร่วมมืองานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Sawaengdee K. Crisis of nursing shortage in health service facilities under office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health: Policy recommendations. J Health Sci 2017;26: 457-68.
2. สมสมร เรืองวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างความ สามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

- โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
[วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต].
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย;2544.
3. แววดาว อินทบุตร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม กับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
 4. จันทร์จิรา แดงน้อย. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม:มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2559.
 5. McCloskey JC, Maas M. Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. *Nursing Outlook* 1998;46:157-63.
 6. วรณี วิริยะกังสานนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม:มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2556.
 7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: Wiley; 1967.
 8. ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ. ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษา พนักงานให้คงอยู่กับองค์การศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานในธุรกิจ wedding studio ในเขต กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2554.
 9. Taunton RL, Krampitz SD, Woods CQ. Manager impact on retention of hospital staff: Part 2. *J Nurs Adm* 1989;19:15 – 9.
 10. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. (14th ed.). New Jersey: Pearson Education; 2011.
 11. Spector PE. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage. Publications; 1997.
 12. สุภาณี เจริญเลิศวิวัฒน์. ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ต่อองค์กร: กรณีควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี;2558.
 13. Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Cheng Y. Predictors of RNs' intent to work and work decisions 1 year later in a U.S. national sample. *Int J Nurs Stud* 2009;46:940 – 56.
 14. Toojinda K, Suppaitiporn S. Quality of life of registered nurses in Private International Hospital. *Chula Med J* 2013; 57:79-92.