

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาวิเคราะห์ ปัญหาการลาออก และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ เสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดบริการ ปัญหาการลาออก และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - 1.1 การจัดบริการของโรงพยาบาลศูนย์
 - 1.2 ปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
 - 1.3 การธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 ปัจจัยด้านบุคคลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2 ปัจจัยด้านองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3 ปัจจัยการคงอยู่ด้านองค์การของ มาทิสและแจ๊คสัน
3. แนวคิดการคงอยู่ในงาน
 - 3.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
 - 3.2 แนวคิดการคงอยู่ในงาน
 - 3.3 การวัดการคงอยู่ในงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการคงอยู่ในงาน

1. การจัดบริการ ปัญหาการลาออก และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1 การจัดบริการของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสุขภาพภาครัฐ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสุขภาพของคนทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานใหญ่ที่สุดในภาครัฐที่มีโรงพยาบาลและเตียงผู้ป่วย 2 ใน 3 ส่วนของทั้งประเทศ ซึ่งดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณสุข และให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน กระทรวงสาธารณสุขได้จัดแบ่งระดับหน่วยบริการสุขภาพเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ หน่วยบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ และหน่วยบริการระดับตติยภูมิ โดยใช้เกณฑ์ระยะทาง เกณฑ์ระยะเวลาในการเดินทาง และเกณฑ์พื้นที่เฉพาะเป็นตัวบ่งชี้ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ ในส่วนภูมิภาค มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป เป็นศูนย์กลางการให้บริการในแต่ละภูมิภาค โรงพยาบาลศูนย์ในแต่ละเขตแบ่งตามระบบเครือข่ายการพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุข (พบส.) กองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินงานด้านการรักษาพยาบาลเป็นส่วนใหญ่อีก ร้อยละ 80 มีแพทย์เฉพาะทางสาขาต่าง ๆ ครบถ้วน โรงพยาบาลศูนย์บางแห่ง มีคุณสมบัติเหมาะสมถูกกำหนดให้เป็นหน่วยบริการระดับ Excellence Center ร่วมด้วย ซึ่งภารกิจของหน่วยบริการระดับนี้ เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง เช่น ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ เป็นต้น ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงพยาบาลศูนย์ทั้งหมดจำนวน 25 โรงพยาบาล (สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข 2547) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 6 โรงพยาบาล โดยมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1.1 ลักษณะงานของโรงพยาบาลศูนย์ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค มีประมาณร้อยละ 25 ของงานทั้งหมดดำเนินงานร่วมกับสาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ เทศบาลในเขตที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการสุขภาพอื่นใดรับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุขพื้นฐานของระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน
- 2) งานด้านรักษาพยาบาล เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคทุกสาขา
- 3) งานด้านการศึกษา ฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ได้แก่ นักศึกษาแพทย์ (โครงการร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ) นักศึกษาเภสัชกร นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษามหาวิทยาลัยบางแห่ง นักศึกษาวิทยาลัยสาธารณสุข แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับต่าง ๆ

4) งานด้านวิจัย ได้แก่ ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในคลินิก Biomedical research, Health research พัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research) โดยบุคลากร การแพทย์และสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพ แพทย์ประจำโรงพยาบาล มีความรู้ความสามารถในทุก สาขาวิชาในระดับผู้ชำนาญเฉพาะโรคและเวชศาสตร์ชุมชน

1.1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์

1) ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลทุกสาขาวิชาทาง การแพทย์และฟื้นฟูสภาพ ร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ และ รักษาพยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิทยุ

2) ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การอนามัยแม่และเด็ก วางแผน ครอบครัว การอนามัยผู้สูงอายุ การศึกษา ฯลฯ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และการสุขภาพจิต ตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัด

3) ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุข ทั้งในโรงพยาบาลและแก่หน่วยบริการ สาธารณสุขทุกแห่งภายในจังหวัด และจังหวัดอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ

4) จัดดำเนินการตามระบบ รับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มี ประสิทธิภาพระหว่าง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สถานีอนามัย รวมทั้งสถาบันทางการแพทย์ และสถานบริการสาธารณสุขอื่น ในเขตจังหวัดรับผิดชอบ

5) ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่โรงพยาบาล และ สถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะถืออำนาจ

6) ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ทาง การแพทย์แก่โรงพยาบาล และสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ

7) ศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการในด้านการแพทย์และ การพยาบาล รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล

8) ดำเนินงานด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขทุกระดับ มีศูนย์แพทย์ศาสตร์ศึกษาเพื่อการผลิตแพทย์เพิ่ม รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มี ตำราและเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่าง ๆ ด้วย

9) รวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูล ข่าวสารสาธารณสุขจังหวัด และศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง

10) สนับสนุนและนิเทศงานโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และ สถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบทางวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาล และอื่น ๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่ 1.0 พ.ค. 2555
เลขทะเบียน 245443
เลขเรียกหนังสือ

สรุปได้ว่า โรงพยาบาลศูนย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าโรงพยาบาลอื่น ๆ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในส่วนภูมิภาค ครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ การสนับสนุนด้านบริหาร ด้านวิชาการ การศึกษาและฝึกอบรมแก่แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ ในโรงพยาบาล และสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ จากหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของโรงพยาบาลศูนย์ดังกล่าว ส่งผลให้วิชาชีพการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์มีภาระงานหนักมากขึ้น ทั้งด้านการบริหาร การบริการ และด้านวิชาการ พยาบาลต้องมีทักษะและประสบการณ์เฉพาะสาขา ให้เท่าเทียมกับสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งภาระงานหนักที่ต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของในงงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยลาออกหรือเปลี่ยนงานได้

1.2 ปัญหการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ระบบสาธารณสุขไทยในปัจจุบันประสบปัญหาเกี่ยวกับความขาดแคลนพยาบาล ทั้งสถานบริการภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาด้านการกระจายกำลังคนพยาบาลไม่สอดคล้องกับการกระจายของประชาชน โดยกำลังคนวิชาชีพพยาบาลของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ 1 คนต่อประชากร 1,145 คน พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการทำงานในกรุงเทพมหานครและภาคกลางมากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ โดยพบว่า ในปี 2546 จำนวนพยาบาลในกรุงเทพมหานครมีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ 1 คนต่อประชากร 285 คน (กระทรวงสาธารณสุข 2547 อ้างถึงใน กฤษดา แสงดี 2551: 16) นอกจากนั้นจากการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โรคอุบัติใหม่ โรคที่เป็นปัญหาทางด้านสาธารณสุขมีจำนวนมากขึ้น รวมทั้งการเคลื่อนย้ายกำลังคนจำนวนมากจากบุคลากรสุขภาพภาครัฐ รวมถึงพยาบาลลาออกไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งสร้างขึ้นใหม่จำนวนมาก จากนโยบายรัฐบาลที่กำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพในภูมิภาคเอเชีย (Center of Excellent Health Care of Asia: Medical Hub) เพราะแพทย์พยาบาลได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ส่งผลให้โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาด้านปริมาณของกำลังคนที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งจากข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังคน วันที่ 1 สิงหาคม 2551 ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ซึ่งเป็นโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลอัตราลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นพยาบาลใช้ทุนและพยาบาลอัตราจ้างลาออกในช่วง 5 ปี (2547-2551) ถึงร้อยละ 42.86 ของจำนวนที่รับสมัครเข้ามาทำงานทั้งหมด ผู้ที่ลาออกให้เหตุผลในการลาออกหรือเปลี่ยนงานมากกว่าเหตุผลเดียว เหตุผลการลาออกส่วนหนึ่ง คือ ต้องการไปทำงานเอกชนที่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่า และข้อมูลการลาออกของโรงพยาบาลขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2550 พบว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างลาออกร้อยละ 24.2 ข้าราชการลาออกร้อยละ 1.4 นอกจากนี้จากการศึกษาของ บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 510 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่โรงพยาบาลของรัฐมีความคิดที่จะลาออกจากราชการและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.50 และ 47.10 ตามลำดับ และจากการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช สุปानी เสนานิษฐ์ และยุวดี ภาษา (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และลาออกของพยาบาล ในสถานบริการสุขภาพภาครัฐ และการสนทนากลุ่มของผู้บริหารการพยาบาล และพยาบาลระดับปฏิบัติการจากตัวแทนพยาบาลทั่วประเทศ โดยมีผู้เชี่ยวชาญร่วมวิพากษ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ได้แก่ สถานภาพการว่างไม่เป็นข้าราชการ ภาระงานที่ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น้อย สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สนับสนุนไม่เหมาะสม ไม่ปลอดภัย ความเครียดจากการทำงาน ขาดความก้าวหน้าในงานและการศึกษาต่อ ความไม่ยุติธรรมในการบริหาร การทำงานในช่วงเวรป่วยและช่วงเวรดึก

สรุปได้ว่า การสูญเสียอัตรากำลังพยาบาลจากการลาออก โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งรับภาระในการให้บริการสุขภาพที่ซับซ้อน และรับภาระในการรับภาระส่งต่อผู้ป่วยในแต่ละภูมิภาค มีปัญหาด้านปริมาณของกำลังคนที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ เพราะไม่สามารถให้บริการทางด้านสุขภาพได้เต็มที่ ไม่สามารถให้การบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และนโยบายด้านสุขภาพอนามัยของประเทศ สำหรับแนวทางในการเผชิญกับสถานการณ์การสูญเสียกำลังคนจนเกิดความขาดแคลนพยาบาลนั้น จะต้องมุ่งที่จะลดจำนวนการลาออกและธำรงรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพให้นานที่สุด

1.3 การธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2006: 67) กล่าวถึง การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นนโยบายขององค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญได้สรุปประเด็นการทำให้บุคลากรคงอยู่เพื่อปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ดังนี้

1. เงินเดือน ถ้าเงินเดือนมีไม่เพียงพอ เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรออกจากราชการ อย่างไรก็ตาม ถ้าค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ได้รับสามารถแข่งขันกับการจ้างงานขององค์กรอื่นได้ จะทำให้บุคลากรคงอยู่เพื่อปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป
2. การคัดเลือก และการผลิตบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรคงอยู่เพิ่มขึ้น
3. การฝึกสอนและช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มความพึงพอใจและทำให้การคงอยู่เพิ่มขึ้น
4. การลดขนาดองค์กร เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ทำให้บุคลากรหลายคนต้องออกจากราชการ

5. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่บุคลากรต้องการ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ทำให้การคงอยู่เพิ่มขึ้น

การธำรงรักษาบุคลากรพยาบาล เป็นหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาล ซึ่งองค์การพยาบาลอาจใช้กลวิธีในการจูงใจพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีให้กับทุกคน และรักษาบุคลากรในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานคืออยู่แล้วให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด สิริพร กัญชนะ (2551) รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลออกจากการบริการภาครัฐ โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลขาดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขมีพยาบาลวิชาชีพระดับ 8 เพียงร้อยละ 2 ระดับ 9 มีเพียงร้อยละ 0.056 นอกจากนั้นสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่เอื้อต่อการทำงานคุณภาพ ขาดการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ภาระงานที่หนักเกินไปที่จะทำให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ และค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานและความรับผิดชอบ นอกจากนั้นกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดมาตรการในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายปรับระดับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเพิ่มกรอบตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 8 และระดับ 9 แต่ต้องใช้ตำแหน่งว่างมาบูรรวม นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้อนุมัติให้ปรับตำแหน่งพยาบาลเทคนิค และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพเป็นพยาบาลวิชาชีพได้ และขออนุมัติตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเพื่อบรรจุพยาบาลวิชาชีพนักเรียนทุนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีการจ้างงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ทบอบรรจุเป็นข้าราชการ ส่วนเรื่องค่าตอบแทนได้ปรับค่าเบี่ยงเลียงแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชนและสถานีนอนามัยในเขตทูลกระหม่อม และขาดแคลนเป็นแบบเหมาจ่าย และปรับค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพิ่มขึ้นจากอัตราเดิมร้อยละ 20 นอกจากนั้นยังมีการพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของภาระงาน หากมีภาระงานมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามภาระงาน

การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล สมจิต หนูเจริญกุล (2551) กล่าวว่า สภาพการพยาบาลกำหนดให้มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ (Advance Practice Nurse) เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญและผู้บริหารจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามภาระงาน เพื่อธำรงรักษาคนที่มีความสามารถ คนดี คนเก่งไว้ในราชการ องค์การพยาบาลยังได้ปรับปรุงระบบบริหารจัดการกำลังคน ให้มีการใช้พยาบาลให้ตรงหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดให้มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย นอกจากนั้นผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการผลิตและจ้างผู้ช่วยพยาบาลเพื่อช่วยดูแลผู้ป่วยที่ไม่วิกฤติและจ้างบุคลากรอื่นเพื่อทำงานธุรการ บริหารสำนักงาน เพื่อให้พยาบาลได้ดูแลผู้ป่วยได้เต็มที่ และยังมีมาตรการดึงพยาบาลที่ออกจากวิชาชีพให้กลับเข้ามาในระบบ พร้อมทั้งให้

การฝึกอบรมฟื้นฟูวิชาการใหม่ นอกจากนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการชำระรักษาพยาบาลไว้ในระบบแล้ว ผู้บริหารการพยาบาลควรนำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ-อนามัยของเฟรดเดอริก เฮอร์เบิร์ต (Frederic Herzberg) เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวงาน เรียกว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Huber 1996 อ้างถึงใน พูลสุข หิงคานนท์ 2549: 34) ผู้บริหารการพยาบาลควรเข้าใจระดับของความต้องการของบุคคล สามารถเลือกตอบสนองความต้องการ ได้ถูกต้องและถูกระดับตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร และอยู่ในงาน ได้นานที่สุด

สรุปได้ว่า การชำระรักษาพยาบาลวิชาชีพที่เป็นคนเก่งและคนดีมีความสำคัญ เพราะองค์กรใดมีคนที่มีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นจะได้ประสิทธิผลของงานที่ดีมีประสิทธิภาพด้วย ผู้บริหารองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้กับบุคลากรได้ โดยสร้างแรงจูงใจตอบสนองความต้องการของบุคคล ให้มีความรัก มีความพึงพอใจ และมีความผูกพันกับสถานที่ทำงาน และอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด ลดการสูญเสียอัตรากำลังพยาบาล จากการลาออก โดยเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งรับภาระในการให้บริการสุขภาพที่ซับซ้อน และรับภาระในการรับการส่งต่อผู้ป่วยในแต่ละภูมิภาค ดังนั้น โรงพยาบาลศูนย์ควรมีกำลังคนเพียงพอต่อความต้องการ เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพบริการ ให้สามารถให้การบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และนโยบายด้านสุขภาพอนามัยของประเทศ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านบุคคลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลในบุคคลหนึ่ง อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล รวมทั้งการคงอยู่ในองค์กรด้วย มาทิสและแจคสัน (Mathis and Jackson 2004) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพขึ้นกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (Cowin 2002; McNeese

-Smith 2002) ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนาน มากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อย และจากการศึกษาของผู้วิจัยหลายท่าน เช่น ภัทรวานิช (Pattaravanich 1995) ชาร์ลและมอริสัน (Chan and Morrison 2000) สตราโชตา (Strachota 2003) พิทยา พงศ์สังกาจ (2537) นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) และวิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ทำงาน 6-10 ปี หรือมากกว่า 10 ปี มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่ทำงาน 1-5 ปี อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) สุริศา โดพันธานนท์ (2549) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งที่ทำการศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน

2.1.2 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพหรือฐานะทาง

เศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ต่ำ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่น ๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ (ศิริ ฮามสุโพธิ์ 2543) นอกจากนี้การมีเงินเบียดเบียน การยอมรับได้เรื่องเงินเดือน การได้รับเงินเดือนที่สูง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรด้วย ชาร์ลและมอริสัน (Chan and Morrison 2000) ถ้ารายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) การที่พยาบาลไม่คงอยู่ในวิชาชีพเหตุผลหนึ่ง คือ พยาบาลมีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น (สุคนธ์ ไขแก้ว 2539) และจากการศึกษาของ แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) พบว่า รายได้สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการศึกษาของ อลิสา สุคนธรัตน์ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสในการสูญเสียกำลังคน พบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก ต่อโอกาสในการสูญเสียกำลังคน

2.1.3 ภูมิถิ่น ภูมิถิ่นเป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่า

พยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้น ๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิถิ่นเดิมมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิถิ่นเดิม จะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้นจากการศึกษาของ กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) วรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาคิสัย และยุวดี ภาษา (2549) พบว่า ภูมิถิ่นเดิมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล

และการศึกษาของ แสงทอง ประสุวรรณ (2541) พบว่า ภูมิปัญญาสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้ร้อยละ 10.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ปฏิบัติงานไม่อยู่ในภูมิปัญญา พยาบาลจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรต่ำ เพราะความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ทำให้พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัวและมีเวลาให้กับครอบครัวลดลง และได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวน้อยมีผลกระทบต่อจิตใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) แต่จากการศึกษาของ สุธิดา โดพันธ์ชานนท์ (2549) พบว่า ภูมิปัญญาไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1.4 ภาวะครอบครัว ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นอุปสรรคต่อการดูแลครอบครัวหรือไม่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือลาออกจากวิชาชีพเพื่อไปดูแลครอบครัว จากรายงานการศึกษาของ แครมพิทซ์และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Wood 1989) บอร์ด้าและนอร์แมน (Borda and Norman 1997) เอลเลนแบลคเกอร์ (Ellenbecker 2003) สตราโชตา (Strachota 2003) คิลเลียน (Killien 2004) แสงทอง ประสุวรรณ (2541) พบว่า ภาวะครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ สุธิดา โดพันธ์ชานนท์ (2549) พบว่า ภาวะครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1.5 ภาวะสุขภาพ การมีโรคประจำตัวหรือสุขภาพไม่แข็งแรงของพยาบาลวิชาชีพเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือลาออกจากวิชาชีพ การศึกษาของ เขวาลักษณ์ หาญวชิรพงษ์ และคณะ (2547) ซึ่งศึกษาภาวะสุขภาพและการดูแลตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 459 คน พบว่า ปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่ด้านสายตา (ร้อยละ 62.9) แต่ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และพยาบาลมีอาการผิดปกติและมีโรคประจำตัว (ร้อยละ 69.4) อาการที่พบมากเป็นอันดับแรก คือ ปวดหลัง ปวดประจำเดือน และมีความเครียดหรือวิตกกังวลในระดับเล็กน้อย (ร้อยละ 45) มีการเจ็บป่วยจากการทำงาน (ร้อยละ 50) ความเจ็บป่วยหรือโรคที่เกิดจากงานที่พบมาก คือ โรคทางเดินหายใจ และโรคกระดูกและข้อ และจากการศึกษาวิจัย Cohort study เรื่องสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 45.09) มีปัญหาสุขภาพเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ กระดูกและข้อ (กฤษดา แสงดี 2553) และสมาคมพยาบาลของแคนาดารายงานว่า สภาพการทำงานหนักของพยาบาลส่งผลต่อสุขภาพ ต่องาน และต่อชีวิตครอบครัว (ICN 2002) และส่งผลต่อการลาออกจากงาน และการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล (Canadian Nurses Association 1995 อ้างถึงใน เขวาลักษณ์ หาญวชิรพงษ์ และคณะ 2547)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ภูมิตำแหน่ง ภาระครอบครัว ภาวะสุขภาพ ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลและไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน แตกต่างกันขึ้นกับบริบทขององค์กร

2.2 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยทางด้านองค์กร หมายถึง นโยบายและการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

2.2.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรเห็นคุณค่าของบุคลากร หรือสนับสนุนความสามารถในการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ บุคลากรไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และระบบงานขององค์กรก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดความยึดมั่นผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมลักษณะ เฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Neuhauser 2002; Mathis and Jackson 2004; สุจิตา โดพันธ์ 2549)

2.2.2 ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ครอบครัวยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis and Jackson 2004) เช่นเดียวกับระบบราชการเดิม ซึ่งเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนถึงเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward and Hopskins (1998 อ้างถึงใน อัญญา พันธุนาถวิริยกุล 2546) ที่พบว่า อายุการทำงานและรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่น ต่องานและองค์กรในระดับสูง การบริหารจัดการในรูปแบบพนักงานของรัฐ ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องเปลี่ยนแปลงการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานของรัฐ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นอยู่กับความจำเป็นและการบริหารจัดการ โดยอิสระของผู้บริหาร โรงพยาบาลมีการทำสัญญาว่าจ้างเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ 1-5 ปี และมีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปีแตกต่างจากระบบราชการเดิม ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานของรัฐหรือลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกขาดความมั่นคงต่อเนื่องในงาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ในองค์กรส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออก โอนย้ายมากขึ้น (มาริษา สมบัติบุรณ 2546) จากการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช สุปถณี เสนาคิสัย และยุวดี ภาษา (2549) พบว่า

สถานภาพการว่าจ้างไม่เป็นข้าราชการส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

2.2.3 การบริหารจัดการขององค์กร บรรยากาศขององค์กรที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขันมีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่ง องค์กรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ จากการศึกษาของ กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539) พบว่า องค์กรพยาบาลยังมีสภาพการณ์ที่ผู้ปฏิบัติไม่มีส่วนร่วมในการบริหารมากนัก โดยผู้บริหารยังใช้ศูนย์กลางของการตัดสินใจอยู่ที่ตนเอง และจากการศึกษาของ ละออ อริยกุลนิมิต (2546) พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานมากที่สุด และการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช สุปานี เสนาดีสัย และยวดี ภาษา (2549) พาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet 2004) ปัญญา เกื้อณคัง และนันทนา น้าฝน (2546) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ คือ การได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2.4 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ 2539) ปัจจัยนี้มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิค และบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ผู้ซึ่งต้องการความก้าวหน้า หากบุคลากรเหล่านั้นรู้สึกว่างค์การที่ตนทำงานอยู่มิได้เป็นสถานที่ที่ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและการงาน บุคลากรจะไม่อยู่ในองค์กรนั้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ อันจะช่วยให้องค์การสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้นานที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547; มาทิสและแจ็กสัน Mathis and Jackson 2004) โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2552 มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งบุคคลสามารถเลื่อนระดับขึ้นได้ตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างเสริมแรงจูงใจข้าราชการ รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลจากการมีพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ (Advance Practice Nurse) เพื่อธำรงรักษาคนที่ความสามารถ คนดี คนเก่งไว้ใ้ในราชการ

สรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในงานของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีคุณค่าทั้งต่อตัวบุคลากรและต่อองค์กร ทำให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการที่จะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงขึ้นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและในอาชีพ ดังนั้น โรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและ

สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือ ช่วยให้องค์กรสามารถรักษานุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุด จากผลการศึกษาของ แสงทอง ประสุวรรณค์ (2541) ละออ อริยะกุลนิมิต (2546) Krampitz and Woods (1989) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่พยาบาลยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

2.2.5 การให้รางวัลและการคงอยู่ (Reward and retention) ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม องค์กรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อาทิ เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือ การมีแนวทางปฏิบัติกรจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

1) ค่าตอบแทน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และชำระรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์กร ตราบเท่าที่ยังพึงพอใจในค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ บุคคลมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตทางสังคมของแต่ละคน ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้ เป็นรางวัลทางสังคมที่มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนมีคุณค่า คนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำอะไร ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ และค่าตอบแทนเป็นสิ่งกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพ หรือค่อยลงไปที่ได้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กิ่งพร ทองใบ 2549: 339; กฤษดา แสงวงศ์ 2552) และหลักในการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นที่พึงพอใจและสร้างความยุติธรรม คือ การจ่ายอย่างเป็นธรรม คำนึงค่าแรงงานหรืองานที่ทำ มีความพอเพียงกับการดำรงชีวิตตามอัตภาพ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547; ชงชัย สันติวงษ์ 2539) ดังนั้นอัตราค่าจ้างและเงินเดือนขององค์กรใดอยู่ในระดับมาตรฐาน บุคลากรมีความพอใจเห็นว่ามีความเป็นธรรม ก็จะไม่ดิ้นรนไปหางานอื่น

สำหรับพยาบาลนั้นนอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ เวร บ่าย – ดึก ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเกินเวลา ค่าเสี่ยงภัยต่อการติดเชื้อโรค ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีแนวทางในการปฏิบัติแตกต่างกันตามสถานภาพทางการเงินและการถือปฏิบัติของผู้บริหาร นอกจากนี้จากรูปแบบแนวคิดการคงอยู่ในงานของ แครมพิทซ์และวูดส์ (Krampitz

and Woods 1989) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน และผลการศึกษาของ คูฮาร์ (Kuhar et al. 2004) พบว่า พยาบาลประจำกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี อายุ 36-56 ปี จะเน้นค่าตอบแทนมากกว่า พยาบาลที่มีอายุมากกว่า 56 ปี ดังนั้นบุคคลย่อมทำงานอยู่ในองค์การที่ให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพึงพอใจเมื่อมีงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ทำให้พยาบาลตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานในองค์การที่ให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (กนกอร ยศไพบุลย์ 2539; แสงทอง ปุระสุวรรณ 2541; อติสา สுகนธรัตน์ 2542; ละออ อริยกุลนิมิตร 2546; Borda and Norman 1997; Yin and Yang 2002; Strachota 2003; Parsons and Stonestreet 2004; Mrayyan 2005) แต่สถานการณ์จริงก็คือ เงินเดือนข้าราชการต่ำกว่าเอกชนเสมอ และไม่สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเกินเวลา ค่าตอบแทนพิเศษเวร บ่าย-ดึก ขึ้นอยู่กับนโยบายและสถานภาพการเงินของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งก็มีแนวทางการปฏิบัติไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม โรงพยาบาลรัฐบาลจะมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินบำนาญ นอกจากค่าตอบแทนแล้ว สวัสดิการที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลอยากจะทำปฏิบัติงานต่อไป ในการเลือกที่จะทำงานอยู่ในองค์การใดนั้น สวัสดิการเป็นสิ่งที่มาประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับองค์การก่อนที่จะตัดสินใจทำงานต่อไป จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาล (สุนีย์ มหาพรหม 2536; จันทิรา ภาวิไล 2536; กนกอร ยศไพบุลย์ 2539; แสงทอง ปุระสุวรรณ 2541; อติสา สுகนธรัตน์ 2542; ละออ อริยกุลนิมิตร 2546; Borda and Norman 1997; Chan and Morrison 2000; Yin and Yang 2002) และจากการศึกษาของ เมย์ฮัน (Mrayyan 2005) นิชนันท์ ฟุ่งลัดดา 2548 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจผลประโยชน์ที่ถือลูกส่งผลให้มีการคงอยู่

2) การให้การยอมรับ (Recognition) การแสดงอย่างเปิดเผยว่าบุคลากรมีคุณค่าต่อองค์การ เช่น การได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือนหรือรางวัลพิเศษอื่น ๆ ที่แสดงว่าบุคลากรมีคุณค่า อาทิ การได้รับการยอมรับ การธำรงรักษา การยกย่องชมเชยผลงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่าของบุคลากร การได้รับคำชมเชยจากลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน มาทิสและแจคสัน (Mathis and Jackson 2006) จากการศึกษาของ หยิน และหยาง (Yin and Yang 2002) วรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดีสัย และชวดี ภาษา (2549) พบว่า การได้รับการยกย่องและยอมรับทั้งจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และชุมชน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล

2.2.6 ด้านลักษณะงานและการทำงาน การจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสาร อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์ที่ทันสมัย มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและบรรยากาศที่มีความสนุกสนานในการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (เสนาะ ตีเข่าว 2543; พงศ์ ทรดาล 2540) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำโดยลักษณะงานต้องไม่เสี่ยงจนเกินไป หรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเจ็บป่วย บุคลากรที่ทำงานในองค์กรย่อมต้องการทำงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรควรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีผลดีต่อสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้ด้วยความสบายใจ มีประสิทธิภาพ และลดอุบัติเหตุได้ (เสนาะ ตีเข่าว 2543) ดังที่ ละออ อริยะกุลนิมิต (2546) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานได้โดยปราศจากความกังวล และทุ่มเทให้การทำงานได้เต็มที่ สำหรับวิชาชีพพยาบาลการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานสำหรับวิชาชีพพยาบาล (อลิสตา สุคนธรรัตน์ 2542; ละออ อริยะกุลนิมิต 2546; Chan and Morrison 2000) ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน ได้แก่

1) *ความยืดหยุ่นของงาน (Work flexibility)* นโยบายขององค์กรให้มีเวลาการปฏิบัติงานที่สามารถยืดหยุ่นได้โดยเฉพาะในช่วงที่มีภาระงานที่มีมากเกินไป การให้บุคลากรมีโอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานได้ดีคือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ การศึกษาของ หยินและหยาง (Yin and Yang 2002) คูฮาร์ (Kuhar et al. 2004) เมย์ยัน (Mrayyan 2005) พบว่า ตารางเวลาปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาล นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ สุมลาพรหมมา (2542) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพต่อการใช้ตารางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 112 คน พบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้ตารางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นสูงกว่าก่อนการใช้ตารางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2) *ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว* การจัดให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เช่น การยืดหยุ่นของตารางการทำงาน การช่วยกันทำงาน การประชุมผ่านสื่อทางไกล รวมทั้งความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับบุคลากร การมีสถานเลี้ยงเด็กหรือการดูแลผู้สูงอายุ และนโยบายการลาป่วยของบุคลากร เพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีคุณค่า ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน (Mathis and Jackson 2004) ลักษณะการทำงานของพยาบาลที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้ต้องทำงานในเวลาที่ยากลำบากกว่าคนอื่นพักผ่อนวันหยุดไม่ตรงกับผู้อื่น ทำให้เกิดความลำบากหรือพลาดโอกาสในกิจกรรมที่ต้องการทำ อาจมีผลกระทบเกิดความคับข้องใจ ไม่พึงพอใจในการทำงานได้ องค์กรควรมีการจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม และมีความสมดุล ส่งผลให้บุคคลมีความสุขทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาของ ละออ อริยะกุลนิมิต (2546) ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

2.2.7 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร หมายถึง องค์กรมีนโยบายระเบียบวินัย การมอบหมายงาน การนิเทศงาน การให้โอกาสก้าวหน้าอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคล ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เช่น อายุ เพศ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันและพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้นิเทศและการได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และไม่เข้มงวดเปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ การบริหารงานให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ เห็นคุณค่าของบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน (Mathis and Jackson 2004, 2006) การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน จะทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กรมีการคงอยู่ในองค์กรได้นาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล (แสงทอง ประสุวรรณ์ 2541) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับมนุษย์ เพื่อสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของตนเอง มีการพัฒนาด้านความคิดและสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกรับประกันในการที่จะเผชิญความจริงรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (พงค์ หรดาล 2540) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้องค์กร (อรนุช วิจิตรทองเหลือง 2537 อ้างถึงใน พงศ์ หรดาล 2540: 223-244)



สำหรับวิชาชีพพยาบาลสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพที่ดีทำให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นได้นาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547; แสงทอง ประสุวรรณ์ 2541; Parsons and Stonestreet 2004; Mathis and Jackson 2004; Mrayyan 2005; นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา 2548) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.3 ปัจจัยการคงอยู่ด้านองค์การของมาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2006)

มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2006: 80-90) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานหรือไม่คงอยู่ในงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การสามารถควบคุมหรือบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานได้ ประกอบด้วย 5 ด้านดังต่อไปนี้

2.3.1 คุณลักษณะขององค์การและการคงอยู่ (Characteristics of the Employer and Retention) ลักษณะขององค์การที่มีวัฒนธรรมที่โดดเด่น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือไปจากองค์การ

1) วัฒนธรรมและค่านิยม (Culture and value) แบบแผนและความเชื่อ ค่านิยมที่สมาชิกองค์การทุกคนเห็นคุณค่า และยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ อาทิ แนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญสำคัญกับผู้รับบริการ และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาพวิกฤตอย่างไร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะคงทำงานอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์การตลอดไป ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันการบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์ในกรณีจำเป็น มีการธำรงรักษาคนมีคุณภาพไว้ในองค์การ เพื่อเพิ่มผลผลิตของงานและทำให้มีการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

2) การบริหารจัดการและการคงอยู่ (Management and Retention) บรรยากาศองค์การที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขันมีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่ง องค์การมีผู้นำที่มีคุณภาพ ผู้นำแสดงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน โดยเฉพาะการให้ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ให้การยอมรับ ในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จำเป็นในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของผู้ปฏิบัติงาน

3) ความมั่นคงของงาน (Job security) องค์การมีความมั่นคง มีชื่อเสียง และเชื่อถือได้ องค์การไม่ทอดทิ้งผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในงาน ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่หรือจากไปของบุคลากร

2.3.2 ลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) การจัดสรรให้ ผู้ปฏิบัติงานและงานมีความเหมาะสมกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะทำงานมากที่สุด

1) **การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/Person Match)** การจัดสรร ให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตั้งแต่กระบวนการ คัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกรังงานที่ทำ จะทำให้เกิดการคงอยู่ใน งาน นอกจากนั้นการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน มีอุณหภูมิแสง เสียง และสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุบาดเจ็บจาก การทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2) **ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time flexibility)** องค์กรให้โอกาส ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ เพื่อลดความเครียดจากการมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การทำงาน ที่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ แม้ว่าจะอยู่ในช่วงท่องเที่ยวหรือทำธุรกิจ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นเครื่องมือในการทำงานและสื่อสารกันได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต การประชุมผ่านสื่อทางไกล และการกำหนดอายุการหยุดขึ้นเเว การแบ่งงานกันทำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

3) **ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/Life balancing)** องค์กรจัด โปรแกรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงแข็งแรงในชีวิต ผู้ปฏิบัติงานมีความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การยืดหยุ่น ของตารางการทำงาน การแบ่งงานกันทำ การประชุมผ่านสื่อทางไกล รวมทั้งความยืดหยุ่นของ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การมีสถานเลี้ยงเด็ก หรือ การดูแลผู้สูงอายุ

2.3.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities and Retention) การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน และได้พัฒนาทักษะความสามารถในวิชาชีพ โดยเฉพาะงานวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะและผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่

1) **ความก้าวหน้าในอาชีพ (Training/Development and Mentoring)** องค์กรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานนำ ความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเองและ องค์กรให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ องค์กรมีการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะผู้มาปฏิบัติงานใหม่ ส่งเสริม ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรม ทดลองงาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน องค์กรจัดให้มีระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษาและสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นทางการ

และไม่เป็นทางการ เป็นการให้โอกาสก้าวหน้าในงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและเป็นการพัฒนาองค์กร เพิ่มโอกาสได้พบปะเครือข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2) การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning/ Advancement) การวางแผนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบแนวทางการเจริญก้าวหน้าในงานที่เด่นชัดเป็นทางการ อาทิ มีโปรแกรมการให้คำปรึกษา และโปรแกรมการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์ในวิชาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่า โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี การส่งเสริมให้ส่งตอบแทน สร้างขวัญกำลังใจ ให้ความมั่นคงและให้โอกาสพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2.3.4 การให้รางวัล (Reward and retention) การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือ การมีแผนการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งช่วยส่งเสริมพลังในการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่หลากหลายที่สอดคล้องกับความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้คงอยู่ในงาน

1) การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and benefits) การให้ผลประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องพอใช้จ่ายกับเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน ตู้เบิกริโนอัตโนมัติในห้องพัก สถานบันเทิงและนันทนาการในที่ทำงาน

2) ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) การจ่ายค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลด้วยความยุติธรรม อาทิ การให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นแตกต่างจากบุคลากรอื่น อาจให้เป็นรางวัลพิเศษในรูปของเงิน โบนัสหรือเงินก้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพคงอยู่ในงาน

3) การให้การยอมรับ (Recognition) การแสดงอย่างเปิดเผยว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อองค์กร เช่น การได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือนหรือรางวัลพิเศษอื่น ๆ ที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่า อาทิ การได้รับการยอมรับ การธำรงรักษา การยกย่องชมเชยผลงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

2.3.5 สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร (Employee relationships)

สัมพันธภาพที่ดีต่อกันของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลไม่คำนึงถึงความ

แตกต่างของบุคคล และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่มีความยุติธรรมมีเหตุผล และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ ให้การสนับสนุนและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ เห็นคุณค่ายอมรับผู้ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิภานา รายได้ของครอบครัว และภาระครอบครัว มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากการที่บุคลากรจะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออก เปลี่ยนงาน ส่วนหนึ่งมีสาเหตุเกิดจากสภาพความจำเป็นของบุคลากรที่เกิดจากตัวบุคลากรเอง ไม่ได้เกิดจากงานหรือองค์การ ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2006) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพราะปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ โดยกำหนดมาตรการในการธำรงรักษานักบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์การ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ

3. แนวคิดการคงอยู่ในงาน

3.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานสรุปความหมายเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม 1 การคงอยู่ในงาน หมายถึง เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกถึงความพึงพอใจ แล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นเป็นเวลานาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2542: 342; เทอเนอร์ (Turner 1972 อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2542: 94)

กลุ่ม 2 การคงอยู่ในงาน หมายถึง วิธีการสร้างแรงจูงใจและให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร การตอบสนองความต้องการ ขวัญและกำลังใจ ความก้าวหน้า สวัสดิการที่ดี และความมั่นคงในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรัก มีความพึงพอใจ และมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานหรือองค์การ การธำรงรักษานักบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการ

ทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพื่อจะได้ไม่ต้องมีกระบวนการในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์กร (พงส์ ทรดาล 2540: 224; Jernigen 1988; Carter, Giber and Goldsmith 2001: 298; Chapin 1999 cited in Tang 2003; Mathis and Jackson 2004, 2006)

สรุป ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสำหรับงานวิจัยนี้ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานแล้ว และมีความตั้งใจที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป หรือไม่มีการวางแผนที่จะออกจากวิชาชีพหรือเปลี่ยนงาน รวมทั้งโรงพยาบาลสามารถธำรงรักษาคณที่มีความรู้ มีความสามารถ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตลอดไป

3.2 แนวคิดการคงอยู่ในงาน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยการคงอยู่มานาน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1989-ปัจจุบัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2542: 342; เจอร์นิเกน Jernigen 1988) ทอร์ดัน แกรมพิทซ์ และ วูดส์ (Taunton, Krampitz and Wood 1989) คาร์เตอร์ กิบเบอร์ และ โกลด์สมิท Carter, Giber and Goldsmith (2001) เอลเลนเบคเคอร์ (Ellenbecker 2003) ซันลิเวน (Sullivan 2005: 307-308) เทเลอร์ (Taylor 2005) ไอแวนเชอร์วิช Ivancevich (2007) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ดึงดูดผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ มีดังนี้

3.2.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน ภาวะปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงานภาระครอบครัว

3.2.2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน ช่วงเวลาในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร

3.2.3 ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษา (Mentoring) แก่บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ การบริหารจัดการตามกลยุทธ์ของ Magnet Hospital Recognition Program การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน การใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงดึงดูด (Induction) การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (Family-friendly HR practices) การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา

(Training and development) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีการคงอยู่ในองค์การ

3.2.4 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ มีส่วนร่วมในการปกครอง และการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ อำนาจ รูปแบบของภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม การให้ข่าวสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถต่อเมื่อมีความเชื่อใจในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระให้มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ

3.3 การวัดการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน คือ ทอร์ตัน แครมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Woods 1989) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ของพยาบาลว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่ศึกษา หาดด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100

โควิน (Cowin 2002) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ของพยาบาลโดยการสร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า Rating-scale 8 ระดับ โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ 1-8 จากระดับน้อยที่สุด – มากที่สุด จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ เพื่อวัดความคิดและความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์การ ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน หรือการวางแผนจะไม่คงอยู่ในองค์การ แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาแน่นอนเท่าไรจึงจะลาออกหรือเปลี่ยนงาน

มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2004, 2006) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์การ โดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ The U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หาดด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100 และใช้วิธีจัดทำแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่ลาออกจากการงาน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลเบื้องต้น ไปพิจารณาจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

กรมสุขภาพจิต โดยนักวิชาการของสำนักพัฒนาสุขภาพจิต ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้สำรวจความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านครอบครัว โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและระบายความรู้สึกในใจเกี่ยวกับความพึงพอใจและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจ

ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร และเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่หน่วยงานจะได้นำไปพิจารณาจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานกล้าเปิดเผยความรู้สึก กล้าบอกปัญหาตามความเป็นจริง และกล้าที่จะเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาดัง ๆ การเก็บข้อมูลจะต้องเป็นความลับโดยไม่สามารถระบุตัวผู้ตอบได้ว่าเป็นใคร ต้องไม่ใส่หมายเลขประจำแบบสอบถาม และไม่ต้องให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รวบรวมมาส่งแต่ให้พนักงานนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วมาใส่กล่องเองหรือส่งทางไปรษณีย์ เป็นต้น จะทำให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องหวาดระแวงว่าผู้ถามจะสามารถระบุตัวผู้ตอบได้ และจะมีผลกระทบตามมาในภายหลัง

จากแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์การและการคงอยู่ในงานนั้น ส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา (Taunton, Krampitz and Woods 1989) และอัตราการลาออกของบุคลากรของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2004, 2006) รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ อาจสำรวจทุก 6 เดือน หรือทุก 1 ปี หรือตามความเหมาะสม สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ในการพัฒนาเครื่องมือวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถามของ โควิน (Cowin 2002) โดยวัดความคิดและความรู้สึกในบริบทของวิชาชีพพยาบาลเกี่ยวกับการคาดหวังว่าจะปฏิบัติงานเป็นพยาบาลตลอดไป ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า Rating scale ผู้ตอบเลือกตอบ ใช่ หรือ ไม่ใช่

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล ทั้งในประเทศไทยและงานวิจัยของต่างประเทศ ประกอบด้วย งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล

กนกอร ชศไพบุลย์ (2539) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 243 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะและภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในองค์การ ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน และสัมพันธภาพ

ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เป็นตัวทำนายระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาล คือ สัมพันธภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลำเนาายังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาล

แสงทอง ประสูวรรณ์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของ ทอร์ดัน แครมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Wood) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ภาระงาน การมีปฏิสัมพันธ์ การจัดตารางเวลาดังแต่เริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อายุ รายได้ และภาระงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และภูมิลำเนา สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้ร้อยละ 10.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ(2544) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาล ศึกษาพยาบาลจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ร้อยละ 22.2 ไม่ได้ทำงานในวิชาชีพ และร้อยละ 78.2 ลาออกจากวิชาชีพใน 5 ปีแรก ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ อายุ และโอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลเรียงลำดับ ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล คือ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะงาน อายุ และความพึงพอใจในงาน โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 38.1

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วย พยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลประจำการ จำนวน 711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล พบว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดการคง

อยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ 10 ตัวประกอบ คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล การให้อิสระในงาน การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาวิชาชีพและการวิจัย การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน การมีโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ และการให้ออกาสก้าวหน้าในงาน

ปัญญา เกื้อนค้วง และนันทนา น้าฝน (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 285 คน พบว่า พยาบาลที่คงอยู่ในงานเป็นพยาบาลที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือ พึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภาระหน้าที่การงานที่สำคัญ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจในลักษณะงาน วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้สึกภูมิใจในงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดทัศนคติความเชื่อทางบวกต่อองค์การทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

นิชนันท์ ฟุ่งลัดดา (2548) ศึกษาตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน พบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐ ได้แก่ สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และอายุ ส่วนตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า

สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ศึกษาความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน พบว่า อายุ ความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และอายุ

สุธิดา โตพันธานนท์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ มีขนาดอิทธิพล 1.22 เท่า และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ ร้อยละ 42.98 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับไม่แน่ใจในการคงอยู่ในองค์การร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การร้อยละ 21.63

วรรณภา ประไพพานิช สุภาณี เสนาคิสัย และยุวดี ภาษา (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และลาออกของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับทั้งในเขตเมืองและชนบท โดยการทบทวนวรรณกรรม การสนทนากลุ่มของผู้บริหารการพยาบาล และพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยมีผู้เชี่ยวชาญร่วมวิพากษ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ได้แก่ สถานภาพการว่าจ้างไม่เป็นข้าราชการ ภาระงานที่ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น้อย สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สนับสนุนไม่เหมาะสม ไม่ปลอดภัย ความเครียดจากการทำงาน ขาดความก้าวหน้าในงานและการศึกษาต่อ ความไม่ยุติธรรมในการบริหาร การทำงานเวรในช่วงเวรป่วยและช่วงดึก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ที่แตกต่างกันจากการลาออก ได้แก่ ความรู้สึกว่างานมีคุณค่าได้ช่วยเหลือผู้ป่วย ได้รับการยกย่องและยอมรับทั้งจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และชุมชน ความมีอิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้า การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง สถานที่ทำงานใกล้บ้าน หรืออยู่ในภูมิลำเนา

แซงจีโลซี (Cangelosi et al. 1998) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่และการลาออกของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล จำนวน 285 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 100 และ 150 เตียง ในโรงพยาบาล 6 แห่ง ที่อยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลของการเปลี่ยนงาน คือ เงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ตารางการปฏิบัติงาน และความเครียดจากการทำงาน หลังจากโรงพยาบาลสร้างแรงจูงใจโดยใช้โปรแกรมการสร้างความเชื่อมั่นผูกพันทำให้พยาบาลพึงพอใจมากขึ้น เช่น การจัดตารางหมุนเปลี่ยนงาน การหมุนเปลี่ยนความรับผิดชอบในงาน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างทีมสุขภาพเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน และการชื่นชม ให้รางวัล รวมทั้งมีการเพิ่มผลประโยชน์ให้มากขึ้น ทำให้การคงอยู่หรือการลาออกของพยาบาลลดลง

ชานและมอริสัน (Chan and Morrison 2000) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน 435 คน ใน 31 หน่วยงาน ไอซียู อายุรกรรม ศัลยกรรม และอื่น ๆ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลเฉพาะทางมีความอิสระ ทำงานที่ท้าทายและได้ทำงานที่หลากหลาย มีผลป้อนกลับงานที่ดี มีเงินเบี้ยเลี้ยงการยอมรับเรื่องเงินเดือนก็เป็นสิ่งส่งเสริมให้พยาบาลคงอยู่ การได้รับเงินเดือนที่สูงก็มีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรด้วย และการศึกษายังพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานจะคงอยู่ในองค์กร ภาระงานที่มากและพฤติกรรมที่ไม่ดีของหัวหน้ามีอิทธิพลต่อการลาออก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาล คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับแพทย์ ความไม่ชอบในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ

ความสามารถในการใช้ทักษะของพยาบาล ความไม่ยอมรับในงาน ความต้องการในการดูแลของพยาบาล การที่ไม่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ การไม่อุทิศตน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน สิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย มาตรฐานในการดูแล

หยินและหยาง (Yin and Yang 2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากโรงพยาบาลในได้หวัน เป็นการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมจำนวน 126 เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับ การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี 1978 –1998 โดยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการวิจัยพบว่า ด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ ตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่าทีของหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหารความยืดหยุ่นผูกพัน ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อม ได้แก่ ที่ตั้ง ระยะห่างระหว่างบ้านและโรงพยาบาล ความสะดวกในการเดินทางจาก บ้านและโรงพยาบาล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาล

สตราโชตา และคณะ (Strachota et al. 2003) ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการ เปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจและเปลี่ยนงาน ในช่วง 9 เดือนจาก 3 โรงพยาบาลในกลุ่มโรงพยาบาลของ Major Midwestern จำนวน 84 คน (จากทั้งหมด 181 คน) โดยการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลใหม่ลาออกมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ และร้อยละ 52 ของผู้ที่ลาออกจากงานเป็น พยาบาลที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งทำให้สูญเสียพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะพยาบาล หน่วยวิกฤติที่มีอัตราการลาออกสูงสุด เหตุผลในการลาออก ได้แก่ ผู้ที่ลาออกให้เหตุผลในการ ลาออกหรือเปลี่ยนงานมากกว่าเหตุผลเดียว โดยเหตุผลที่ทำให้พยาบาลออกมากที่สุด คือ เวลาการทำงาน ร้อยละ 50 งานใหม่มีค่าตอบแทนและเวลาการทำงานที่ดีกว่า ร้อยละ 30 เหตุผลทาง ครอบครั ร้อยละ 19 ไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ ร้อยละ 15 ผู้ร่วมงานไม่ดี ร้อยละ 15 ไม่สามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพได้ ร้อยละ 15 สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดีและไม่มีความสุข ร้อยละ 14 ความเครียดในการทำงาน ร้อยละ 12 ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 8 ศึกษาต่อ ร้อยละ 8 ปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 7 ต้องการย้ายที่อยู่ ร้อยละ 5

พาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet 2004) ได้ทำการศึกษาโดยทำ focus group ของพยาบาลวิชาชีพในอเมริกาจำนวน 60 คน จาก 6 แผนก เกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถ ดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ใน องค์กรได้ คือ เรื่องค่าตอบแทน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การได้รับการ

สนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และความไม่มั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร

คูฮาร์ และคณะ (Kuhar et al. 2004) ได้ศึกษารายการที่เป็นกลยุทธ์การคงอยู่ที่สำคัญ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและพยาบาลประจำการ จำนวน 1,174 คน ในโรงพยาบาล 89 แห่งที่มีจำนวน 100–1,000 เตียง เมืองคลีฟแลนด์ รัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ 8 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นอิสระในงาน การสื่อสาร การบริหารจัดการการยอมรับ สภาพการทำงาน การปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ การจัดสรรบุคลากร และค่าตอบแทน มีคำถามย่อยจำนวน 59 ข้อ พบว่า พยาบาลระดับผู้บริหารและพยาบาลประจำการให้ความสำคัญเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลระดับผู้บริหารให้ความสำคัญกับความอิสระในงาน การติดต่อสื่อสาร/สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการยอมรับ ในขณะที่พยาบาลประจำการให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากร/ตารางปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี อายุ 36-56 ปี และมากกว่า 56 ปี ให้ความสำคัญเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านการติดต่อสื่อสารภายในโรงพยาบาล การจัดการตารางปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในงาน การสังสรรค์ประจำสัปดาห์ของพยาบาล การควบคุมตารางการปฏิบัติงาน งานปฐมนิเทศผู้ช่วยพยาบาล ค่าชดเชยการสอน การมีสถานดูแลเด็กเล็ก การเพิ่มค่าตอบแทน ความแตกต่างของเวรปฏิบัติงานและการให้เงินพิเศษ พยาบาลประจำกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และอายุ 36-56 ปี จะเน้นค่าตอบแทนมากในขณะที่พยาบาลที่มีอายุมากกว่า 56 ปี ให้ความสำคัญกับการได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่นและโอกาสในการศึกษา

แรมเบอร์ และคณะ (Ramber et al. 2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการคงอยู่ในอาชีพ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3,000 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม 49 ข้อ เครื่องมือวัดความพึงพอใจ จำนวน 21 ข้อ เครื่องมือแบบวิเคราะห์ลักษณะงานของ แฮคแมนและโอดแฮม (Hackman and Oldham 1980) จำนวน 20 ข้อ และการศึกษาพบว่า พยาบาลที่จบปริญญาตรีจะคงอยู่ในอาชีพนานเมื่อได้อยู่ในตำแหน่งที่ดี ช่วงอายุที่คงอยู่มากที่สุดอยู่ระหว่าง 45-54 ปี อยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 10 ปี มีความพึงพอใจระดับสูงเรื่องความมีเอกลักษณ์ ความมีอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความพึงพอใจในระดับต่ำต่อผู้บังคับบัญชา อาชีพการศึกษาต่อโอกาสก้าวหน้า เงินค่าจ้างและสวัสดิการ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

กฤษดา แสงวงศ์ (2553) ศึกษาวิจัย Cohort study เรื่องสุขภาพและชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ร้อยละ 42.87 และคิดจะเปลี่ยนงานในอีกมากกว่า 2 ปี ข้างหน้าร้อยละ 14.85 คิดจะเปลี่ยนงานใน 1-2 ปี ข้างหน้าร้อยละ 10.70 ไม่น่าใจ ร้อยละ 31.58 และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 45.09) มีปัญหาสุขภาพเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ กระดูกและข้อ

บอร์ดา และนอร์แมน (Borda and Norman 1997) ศึกษาการขาดงานและการ ทดลองใช้รูปแบบการขาดงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพในเมือง มอลต้า โดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ภาระครอบครัว ค่าจ้าง ความ ก้าวหน้า ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปของบุคคล และการขาดงานของพยาบาลวิชาชีพเพศชาย และเพศหญิง จำนวน 254 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความ พึงพอใจในงานและมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปอีก 12 เดือน โดยที่ความพึงพอใจในงานมี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปของพยาบาลชาย ส่วนภาระครอบครัวมีความ สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปของพยาบาลหญิง

เฮเบิร์ด และคณะ (Hayburst et al. 2005) ศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของพยาบาลที่มีผลต่อการคงอยู่ โรงพยาบาลตติยภูมิใน North California กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล วิชาชีพ จำนวน 272 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 พยาบาลวิชาชีพ ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาล กลุ่มที่ 2 คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่เปลี่ยนงานหรือย้ายแผนกทำงาน กลุ่มที่ 3 คือ พยาบาล วิชาชีพที่ลาออกแล้ว เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม Moos' Work Environment Scales (WESs) 4 ตัวชี้วัด พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลได้รับการสนับสนุนจาก ผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือกันในการทำงาน และความเป็นอิสระในงานมาก และมีภาวะกดดัน ในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่ลาออกจากโรงพยาบาล

เมย์ฮัน (Mrayyan 2005) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในประเทศจอร์แดน เป็นวิธีการวิจัย เชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 438 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนมีความพึงพอใจในงานและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลโรงพยาบาล รัฐบาล พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการ คงอยู่ของพยาบาลโรงพยาบาล ประกอบด้วย ลักษณะงาน ผลประโยชน์ที่เกี่ยวดู ตารางเวลา ปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนประกอบด้วยเงินเดือน สิ่งแวดล้อม และโอกาสก้าวหน้าในงาน

จากการทบทวน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลและไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน แตกต่างกันขึ้นกับบริบทขององค์การ โรงพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกปัจจัยด้านบุคคลมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพ เนื่องจากการที่บุคลากรจะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออก เปลี่ยนงาน ส่วนหนึ่งมีสาเหตุเกิดจากสภาพความจำเป็นของบุคลากรที่เกิดจากตัวบุคลากรเอง ไม่ได้เกิดจากงานหรือองค์การ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2006) มาเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องจากแนวคิดนี้กล่าวถึงนโยบายและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลศูนย์ และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์การ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ ความมั่นคงในงาน 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนา การฝึกอบรมระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัล ประกอบด้วย การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน การให้การยอมรับ 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า การธำรงรักษาให้พยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถให้คงอยู่ในงานวิชาชีพพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารองค์การควรเสริมสร้าง และนำปัจจัยการคงอยู่มาเป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล ลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ นำมาซึ่งบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ สำหรับการคงอยู่ในองค์การ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แบบสอบถามของ โควิน (Cowin 2002) ซึ่งวัดความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับการคาดหวังว่าจะปฏิบัติงานเป็นพยาบาลตลอดไป ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน