

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล และด้านองค์การที่ร่วมทำนายนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ด้านองค์การที่ร่วมทำนายนการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (multiple logistic regression) และการสร้างสมการทำนาย จากปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ภาระครอบครัว ภาวะสุขภาพ และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมการบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบที่เอื้อให้คำปรึกษาและการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัล ประกอบด้วย การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทนและการให้การยอมรับ 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (stepwise regression) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

ตอนที่ 6 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากคำถามปลายเปิด

การกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

X_1 หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

X_2 หมายถึง ภูมิตำแหน่ง

X_3 หมายถึง รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ

X_4 หมายถึง ภาระครอบครัว

X_5 หมายถึง ภาวะสุขภาพ

X_6 หมายถึง คุณลักษณะขององค์กร

X_7 หมายถึง ลักษณะงานและการทำงาน

X_8 หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ

X_9 หมายถึง การให้รางวัล

X_{10} หมายถึง สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\hat{y} หมายถึง คะแนนการคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบ

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ

b_0, b_1, b_2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการประมาณค่า

Wald หมายถึง ค่าสถิติใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
โลจิสติก

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

X^2 หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเหมาะสมของสมการที่สร้างขึ้น

Odds ratio หมายถึง ค่าอัตราส่วนออดส์ หมายถึงผู้ที่สัมผัสปัจจัยมีความเสี่ยงจะเกิด
เหตุการณ์มีขนาดอิทธิพลเป็นกี่เท่าของผู้ไม่สัมผัส

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา และโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n = 376)

| | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------------------|------------|---------------|
| 1. อายุ | 20-29 ปี | 88 | 23.40 |
| | 30-39 ปี | 131 | 34.80 |
| | 40-49 ปี | 111 | 29.50 |
| | 50-60 ปี | 46 | 12.20 |
| | รวม | 376 | 100.00 |
| 2. เพศ | ชาย | 10 | 2.70 |
| | หญิง | 366 | 97.30 |
| | รวม | 376 | 100.00 |
| 3. สถานภาพสมรส | โสด | 146 | 38.80 |
| | คู่ | 213 | 56.60 |
| | หม้าย หย่าแยก | 15 | 4.00 |
| | ไม่ระบุ | 2 | 0.50 |
| | รวม | 376 | 100.00 |
| 4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 332 | 88.30 |
| | ปริญญาโท | 44 | 11.70 |
| | รวม | 376 | 100.00 |
| 5. มีโรคประจำตัวหรือมีปัญหาสุขภาพ | มี โรคประจำตัว | 107 | 28.50 |
| | ไม่มี | 269 | 71.50 |
| | รวม | 376 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.30) และมีอายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 34.80) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 56.60) และสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 88.30) พยาบาลวิชาชีพมีโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ (ร้อยละ 28.50) อายุที่พยาบาลวิชาชีพมีโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ คือ อายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 36.40) และอายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 30.80)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 4.2 และภูมิฐานะ ภาวะครอบครัว และภาวะสุขภาพ ดังตารางที่ 4.3 ตารางที่ 4.2 ความถี่ ร้อยละ ปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n = 376)

| ปัจจัยด้านบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------|-------|--------|
| 1. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน | | |
| ข้าราชการ | 285 | 75.80 |
| พนักงานของรัฐและพยาบาลอัตราจ้าง | 91 | 24.20 |
| รวม | 376 | 100.00 |
| 2. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ | | |
| พยาบาลผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น | 90 | 23.90 |
| พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ | 286 | 76.10 |
| รวม | 376 | 100.00 |
| 3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| 1 - 5 ปี | 105 | 27.90 |
| 6 - 10 ปี | 69 | 18.40 |
| 11 - 15 ปี | 58 | 15.40 |
| > 15 ปีขึ้นไป | 144 | 38.30 |
| รวม | 376 | 100.00 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| 4. ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | | |
| 1 - 5 ปี | 166 | 44.10 |
| 6 - 10 ปี | 103 | 27.40 |
| 11 -15 ปี | 62 | 16.50 |
| > 15 ปีขึ้นไป | 45 | 12.00 |
| รวม | 376 | 100.00 |
| 5. ระดับรายได้ของครอบครัว | | |
| เพียงพอ มีเหลือเก็บ/ไม่มีเหลือเก็บ | 257 | 68.40 |
| ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน/ไม่มีหนี้สิน | 119 | 31.60 |
| รวม | 376 | 100.00 |
| 6. รายได้สุทธิต่อเดือน (เงินเดือนรวมทั้งรายได้พิเศษ เช่น เงินเวร เงินค่าวิชาชีพ เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าที่พัก เงิน โบนัส) | | |
| 5,000 – 15,000 | 31 | 8.20 |
| 15,001 – 25,000 | 160 | 42.60 |
| 25,001 – 35,000 | 111 | 29.50 |
| 35,001 – 45,000 | 61 | 16.20 |
| > 45,000 ขึ้นไป | 11 | 2.90 |
| ไม่ระบุ | 2 | 0.50 |
| รวม | 376 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 75.80) เป็นพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกรมากที่สุด (ร้อยละ 76.10) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 38.30) แต่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.10) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเพียง 1-5 ปี รายได้สุทธิต่อเดือน 15,001-25,000 บาท (ร้อยละ 42.60) แต่พบว่าระดับรายได้ยังไม่เพียงพอถึงร้อยละ 31.60 และบางส่วนยังมีหนี้สิน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคลและการคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายด้าน (n = 376)

| ข้อ | ข้อมูลด้านบุคคล | \bar{x} | SD | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1 | ภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดหรือพื้นที่ใกล้เคียงที่ตั้ง โรงพยาบาล จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร | 4.15 | 1.08 | มาก |
| 2 | มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามี บุตร จึงต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร | 3.99 | 1.09 | มาก |
| 3 | สุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานจึงปฏิบัติงานอยู่ใน องค์กร | 3.94 | 0.92 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน
โรงพยาบาลเพราะภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดหรือพื้นที่ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล และมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนา มีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาระที่พยาบาลวิชาชีพต้องดูแลครอบครัว มีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และสุขภาพ
มีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$)

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

- ปัจจัยด้านองค์การที่ผู้วิจัยศึกษา 5 ประการ คือ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์การ
2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัล
5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออกเฉียงเหนือจำแนกเป็นรายด้าน (n = 376)

| ปัจจัยด้านองค์การ | \bar{x} | SD | ระดับ |
|--------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 3.70 | 0.69 | มาก |
| ด้านคุณลักษณะขององค์การ | 3.65 | 0.56 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | 3.54 | 0.62 | มาก |
| ด้านลักษณะงานและการทำงาน | 3.43 | 0.63 | ปานกลาง |
| ด้านการให้รางวัล | 3.20 | 0.68 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 3.50 | 0.55 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านการให้รางวัล

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาศวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 376)

| ข้อ | คุณลักษณะขององค์การ | \bar{x} | SD | ระดับ |
|---------------------------|---|-------------|-------------|------------|
| วัฒนธรรมและค่านิยม | | | | |
| 1 | บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี | 3.81 | 0.73 | มาก |
| 2 | การมีระบบงานที่ดี บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนา งาน | 3.80 | 0.74 | มาก |
| 3 | การบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตาม สถานการณ์ | 3.77 | 0.78 | มาก |
| 4 | การบริหารงานที่มีการธำรงรักษาคนมีคุณภาพไว้ใน องค์การ | 3.71 | 0.77 | มาก |
| 5 | การที่บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน | 3.64 | 0.70 | มาก |
| 6 | โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่มีสิ่งแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงานที่ดี | 3.55 | 0.89 | มาก |
| 7 | การคงอยู่ในโรงพยาบาลต่อไปแม้ว่าองค์การมีภาระ งานมากหรือประสบปัญหาวิกฤติ | 3.55 | 0.96 | มาก |
| | รวมเฉลี่ย | 3.69 | 0.57 | มาก |
| การบริหารจัดการ | | | | |
| 8 | โรงพยาบาลให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถได้เต็มที่ตามศักยภาพ | 3.73 | 0.76 | มาก |
| 9 | การบริหารโรงพยาบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ | 3.66 | 0.79 | มาก |
| 10 | ผู้บริหารในโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และ เป้าหมายในการทำงานชัดเจน | 3.66 | 0.77 | มาก |
| 11 | การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.43 | 0.86 | ปานกลาง |
| 12 | การมีแนวทางปฏิบัติชัดเจนในการบริหาร คำตอบแทน | 3.42 | 0.87 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.58 | 0.65 | มาก |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ข้อ | คุณลักษณะขององค์กร | \bar{x} | SD | ระดับ |
|-------------------------|---|-------------|-------------|------------|
| ความมั่นคงในงาน | | | | |
| 13 | โรงพยาบาลมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือ | 3.86 | 0.82 | มาก |
| 14 | การได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความมั่นคงในงาน | 3.84 | 0.98 | มาก |
| 15 | โรงพยาบาลดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีแม้ว่าจะประสบปัญหาวิกฤติ | 3.31 | 0.86 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | 3.67 | 0.70 | มาก |
| รวมเฉลี่ยทั้งหมด | | 3.65 | 0.56 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและการคงอยู่ ด้านคุณลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมและการคงอยู่ ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี การมีระบบงานที่ดี บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการบริหารงานที่ให้ความยืดหยุ่นแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสถานการณ์การบริหารงานที่มีการชำระรักษาคณมีคุณภาพไว้ในองค์กรการที่บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่มีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี และจะคงอยู่ในโรงพยาบาลต่อไปแม้ว่าองค์กรมีภาระงานมากหรือประสบปัญหาวิกฤติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ โรงพยาบาลให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ตามศักยภาพ การบริหารโรงพยาบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ผู้บริหารโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการทำงานชัดเจนการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการมีแนวทางปฏิบัติชัดเจนในการบริหารค่าตอบแทน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน และการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ โรงพยาบาลมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือและการได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความมั่นคงในงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีแม้ว่าจะประสบปัญหาวิกฤติ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 376)

| ข้อ | ลักษณะงานและการทำงาน | \bar{x} | SD | ระดับ |
|--|--|-------------|-------------|----------------|
| การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน | | | | |
| 1 | มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย | 3.54 | 0.81 | มาก |
| 2 | ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้ | 3.45 | 0.87 | ปานกลาง |
| 3 | โรงพยาบาลมีวิธีการคัดเลือกให้บุคลากรเหมาะสมกับงาน | 3.43 | 0.77 | ปานกลาง |
| 4 | โรงพยาบาลมีวิธีและสามารถจัดสรรให้บุคลากรเหมาะสมกับงานตามความรู้ ความสามารถ และทักษะ | 3.38 | 0.80 | ปานกลาง |
| 5 | โรงพยาบาลจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย | 3.36 | 0.78 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.43 | 0.66 | ปานกลาง |
| ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน | | | | |
| 6 | สามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีเหตุจำเป็น | 3.76 | 0.81 | มาก |
| 7 | การได้รับการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต | 3.54 | 0.84 | มาก |
| 8 | โรงพยาบาลมีนโยบายยืดหยุ่นการทำงาน เช่น กำหนดอายุการหยุดพักผ่อน | 3.36 | 0.96 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.55 | 0.72 | มาก |
| ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว | | | | |
| 9 | ตารางการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอุปสรรคน้อยต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว | 3.38 | 0.93 | ปานกลาง |
| 10 | องค์การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตการทำงานและครอบครัว | 3.23 | 0.90 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.30 | 0.80 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ยทั้งหมด | 3.43 | 0.63 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ในงาน ด้านลักษณะงานและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานและการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ โรงพยาบาลจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย โรงพยาบาลมีวิธียุติและสามารถจัดสรรให้บุคลากรเหมาะสมกับงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานได้ และองค์การมีวิธีการคัดเลือกให้บุคลากรเหมาะสมกับงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การที่สามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น การได้รับการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตส่วนเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลมีนโยบายยืดหยุ่นการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว และการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตารางการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอุปสรรคน้อยต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และตารางการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอุปสรรคน้อยต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาตะวันออกเฉิงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 376)

| ข้อ | ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | \bar{x} | SD | ระดับ |
|---|--|-------------|-------------|----------------|
| การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษา | | | | |
| 1 | สามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานใน โรงพยาบาลได้อย่างเต็มศักยภาพ | 3.82 | 0.71 | มาก |
| 2 | โรงพยาบาลจัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน | 3.80 | 0.70 | มาก |
| 3 | โรงพยาบาลจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะ | 3.71 | 0.78 | มาก |
| 4 | โรงพยาบาลจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 3.65 | 0.75 | มาก |
| 5 | โรงพยาบาลจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเครือข่ายอาชีพทั้ง ภายในและภายนอกองค์การ | 3.39 | 0.82 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.67 | 0.62 | มาก |
| การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | |
| 6 | การมีขวัญกำลังใจ จากการได้พัฒนาความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงาน | 3.46 | 0.89 | ปานกลาง |
| 7 | การมีพี่เลี้ยงที่สามารถรับคำปรึกษาสอนงานช่วย ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน | 3.44 | 0.81 | ปานกลาง |
| 8 | โรงพยาบาลกำหนดแนวทางความก้าวหน้าแก่ บุคลากรที่เด่นชัด เป็นทางการ | 3.31 | 0.79 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.41 | 0.72 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ยทั้งหมด | 3.54 | 0.62 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานในโรงพยาบาลได้อย่างเต็มศักยภาพ โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมพิเศษ ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงาน องค์การจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ โรงพยาบาลจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเครือข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีขวัญกำลังใจจากการได้พัฒนาความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน การมีพี่เลี้ยงที่สามารถรับคำปรึกษาสอนงานช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน และโรงพยาบาลกำหนดแนวทางความก้าวหน้าแก่บุคลากรที่เด่นชัด เป็นทางการ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาตะวันออกเฉิงเหนือ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 376)

| ข้อ | ด้านการให้รางวัล | \bar{x} | SD | ระดับ |
|---|---|-------------|-------------|----------------|
| การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ | | | | |
| 1 | ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ (เงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา) | 3.02 | 0.92 | ปานกลาง |
| 2 | การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการ จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ | 3.01 | 0.89 | ปานกลาง |
| 3 | การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายในเศรษฐกิจ ยุคปัจจุบัน | 2.97 | 0.93 | ปานกลาง |
| 4 | ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลจัด ให้บุคลากรสามารถเทียบเคียงกับองค์กรอื่นได้ | 2.96 | 0.91 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 2.99 | 0.82 | ปานกลาง |
| ผลงานและค่าตอบแทน | | | | |
| 5 | การประเมินผลงานของโรงพยาบาลเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม | 3.25 | 0.86 | ปานกลาง |
| 6 | การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน | 3.19 | 0.85 | ปานกลาง |
| 7 | การได้รับเงินล่วงเวลา/เงินเวรที่เหมาะสมกับผลการ ปฏิบัติงาน | 3.03 | 0.92 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.16 | 0.77 | ปานกลาง |
| การให้การยอมรับ | | | | |
| 8 | โรงพยาบาลให้การยอมรับและธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร | 3.50 | 0.80 | ปานกลาง |
| 9 | โรงพยาบาลยกย่อง ชมเชยบุคลากรดีเด่นให้ทราบ ทั่วกันอย่างเปิดเผย | 3.41 | 0.86 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.46 | 0.79 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ยทั้งหมด | 3.20 | 0.68 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ด้านการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) เมื่อพิจารณาจากข้อพบว่า การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้บุคลากรสามารถเทียบเคียงกับองค์การอื่นได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานและค่าตอบแทนและการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้รับเงินล่วงเวลาและเงินเวรที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานขององค์การเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้การยอมรับ และการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ โรงพยาบาลให้การยอมรับและชำระรักษานุเคราะห์ที่มีคุณภาพไว้ในองค์การ และโรงพยาบาลยกย่อง ชมเชยบุคลากรดีเด่นให้ทราบทั่วกันอย่างเปิดเผย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 376)

| ข้อ | ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน | \bar{x} | SD | ระดับ |
|------------------|--|-------------|-------------|------------|
| 1 | เพื่อนร่วมงานยินดี ช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน | 3.84 | 0.71 | มาก |
| 2 | ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรอย่างจริงใจ และยุติธรรม | 3.67 | 0.82 | มาก |
| 3 | โรงพยาบาลมีระบบการนิเทศและการบริหารงานที่เห็นคุณค่าของบุคลากร | 3.60 | 0.79 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 3.70 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยินดี ช่วยเหลือและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรอย่างจริงใจ และยุติธรรม โรงพยาบาลมีระบบการนิเทศและการบริหารงานที่เห็นคุณค่าของบุคลากร

ตอนที่ 4 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา ประกอบด้วย ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพที่จะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความถี่ และร้อยละ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n = 376)

| ข้อ | การคงอยู่ในงาน | กลุ่มคงอยู่ | | กลุ่มไม่คงอยู่ | |
|-----|---|-------------|--------|----------------|--------|
| | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1 | พยาบาลคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป | 233 | 62.00 | 143 | 38.00 |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 376 คน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่คงอยู่ในงาน จำนวน 233 คน (ร้อยละ 62.00) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ไม่คงอยู่ในงาน จำนวน 143 คน (ร้อยละ 38.00)

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและการสร้างสมการทำนาย

การวิเคราะห์การถดถอยถดถอยโลจิสติก (multiple logistic regression analysis) โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (stepwise regression) จากปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาสูติศาสตร์วชิรพยาบาล (n = 376)

| ปัจจัย | B | Wald | Odds ratio | R ² | X ² | P |
|--|---------|----------|------------|----------------|----------------|--------|
| ปัจจัยด้านบุคคล | | | | | | |
| รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ (X ₃) | 0.452 | 11.667** | 1.571 | 0.248 | 9.448 | > 0.05 |
| ปัจจัยด้านองค์การ | | | | | | |
| คุณลักษณะขององค์การ (X ₆) | 0.077 | 11.969** | 1.080 | | | |
| ลักษณะงานและการทำงาน (X ₇) | 0.064 | 4.953* | 1.066 | | | |
| ค่าคงที่ | - 7.034 | 47.405 | .001 | | | |
| *ระดับนัยสำคัญ < 0.05 | | | | | | |
| **ระดับนัยสำคัญ < 0.001 | | | | | | |

ตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การด้านคุณลักษณะขององค์การ และด้านลักษณะงานและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ มีผลต่อการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานมากถึง 1.57 เท่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากถึง 1.08 เท่า และปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากถึง 1.06 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ และปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8 และสามารถเขียนสมการถดถอยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์การ และด้านลักษณะงานและการทำงาน กับ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ดังนี้

$$\hat{y} = a + b_0 X_6 + b_1 X_5 + b_2 X_3$$

$$\hat{y} = \text{การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_0, b_1, b_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย}$$

X_3 = รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ

X_6 = คุณลักษณะขององค์กร

X_7 = ลักษณะงานและการทำงาน

การทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้คะแนนดิบ (Unstandardized Coefficients) มีค่าคงที่ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ดังนี้ค่าคงที่ ($a = -7.034$) รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ($b_0 = 0.452$) คุณลักษณะขององค์กร ($b_1 = 0.077$) ลักษณะงานและการทำงาน ($b_2 = 0.064$) สร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนี้

$$\text{การคงอยู่ในงาน } (\hat{y}) = -7.034 + 0.452 X_3 (\text{รายได้}) + 0.077 X_6 (\text{คุณลักษณะขององค์กร}) + 0.064 X_7 (\text{ลักษณะงานและการทำงาน})$$

สรุปการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า สมการทำนายที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยค่า Chi-square = 9.448 $p = .306$ ($p > 0.05$) สามารถอธิบายได้โดยการเปลี่ยนแปลงค่าตัวแปรอิสระในสมการได้ร้อยละ 24.8 หรือสภาพความไว (sensitivity) ของเท่ากับร้อยละ 44.8 และสภาพความจำเพาะ (specificity) ของสมการเท่ากับร้อยละ 85.0 สมการทำนายถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 69.7 ปัจจัยด้าน รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้สูงมีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้น้อย 1.571 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ 1.080 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ 1.066 เท่า เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่นำมาศึกษาให้คงที่

ตอนที่ 6 วิเคราะห์เนื้อหาจากข้อความปลายเปิด

จากข้อมูลที่ได้รับจากคำถามปลายเปิดของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 128 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปประเด็นได้ 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในงาน ดังนี้

6.1 ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็นจำนวน 31 ฉบับ จากทั้งหมด 128 ฉบับ มีประเด็นที่สำคัญ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานจากคำถามปลายเปิด

| ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| 1. ด้านเศรษฐกิจ | 11 | 8.59 |
| - รายได้ เงินเดือน | | |
| - การมีรายได้เพียงพอกับเศรษฐกิจของประเทศ | | |
| - การมีความจำเป็นด้านการเงินมีหนี้สิน | | |
| 2. ภาระดูแลครอบครัว | 8 | 6.25 |
| - ได้ดูแลพยาบาลบุคคลในครอบครัวญาติพี่น้อง เมื่อเจ็บป่วย | | |
| - บิตามารดาต้องการให้อยู่ใกล้บ้าน | | |
| 3. ภูมิตำเนา | 2 | 6.40 |
| - ที่ทำงานและบ้านอยู่ในภูมิตำเนา | | |
| 4. ปัญหาสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ | 4 | 3.12 |
| - ปัญหาสุขภาพไม่ดี โรคประจำตัว ควรให้งดเวรป่วยเด็ก | | |
| เพราะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ | | |
| - ความเครียดจากภาระงานและปัญหาเรื่องงานและคน | 2 | 1.56 |
| มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน | | |

6.2 ปัจจัยด้านองค์การ พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็น จำนวน 128 ฉบับ จากทั้งหมด 128 ฉบับ มีประเด็นที่สำคัญ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานจากคำถามปลายเปิด

| ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| 1. ความมั่นคงในอาชีพ | 18 | 14.06 |
| - เป็นอาชีพที่มั่นคงและเป็นอาชีพที่มีเกียรติถึงแม้ว่าจะเป็นอาชีพที่ต้องอดทน | | |
| - พยาบาลอัตราจ้างหน้าที่การงานไม่แน่นอน การตัดสินใจที่จะออกจากงาน เปลี่ยนงานหรือโยกย้ายทำให้ตัดสินใจได้ง่าย | | |
| - ควรมีตำแหน่งให้ลูกจ้างได้บรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการ เพื่อเป็นเกียรติศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจ มีความมั่นคง | | |
| - มีการบรรจุตำแหน่งให้อย่างเสมอภาคและมีสวัสดิการคุ้มครองที่ดี เคารพหน้าเชื่อถือ | | |
| - การได้บรรจุเป็นข้าราชการ ถึงแม้ว่าเงินเดือนน้อยแต่มีความมั่นคง สวัสดิการดี | | |
| 2. ค่าตอบแทน | 41 | 32.03 |
| - ค่าตอบแทนของวิชาชีพที่เหมาะสมเทียบกับสหวิชาชีพ | | |
| - จ่ายค่าตอบแทนไม่ได้มาตรฐาน | | |
| - ควรเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และออกให้ตรงเวลา | | |
| - ค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่งและกับภาระงาน | | |
| - เงินล่วงเวลาในช่วงเทศกาลควรให้เป็น 2 เท่า | | |
| 3. ภาระงาน | 10 | 7.01 |
| - ภาระงานหนักเกินไป สภาพร่างกายอ่อนล้าไม่มีเวลาพักผ่อน | | |
| 4. อัตราค่าจ้าง (จำนวนผู้ตอบ 5 คน) | 5 | 3.90 |
| - อัตราค่าจ้างเพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการนอนน้อยไม่ได้ออกกำลังกาย | | |

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| <p>5. สวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ (จำนวนผู้ตอบ 20 คน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างควรมีค่าครองชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้สิทธิลาป่วย ลากิจ การให้การลาศึกษาต่อเฉพาะทางต่อเนื่องที่เท่าเทียมกันข้าราชการ - สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ และขวัญกำลังใจด้านอื่น ๆ โอกาสในการศึกษาดูงาน สวัสดิการรักษาพยาบาล และควรมีสวัสดิการบ้านพักให้มากกว่านี้ - การได้ทำงานล่วงเวลา ฝ่าไข้พิเศษ การได้เงินโบนัส อาหารว่าง อาหารเวร การที่ครอบครัวอยู่ได้ในที่ทำงาน | 20 | 15.62 |
| <p>6. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความก้าวหน้าของวิชาชีพมีจำกัด มีการจำกัดเพดานเงินเดือน ถึงจะอยู่จนเกษียณ เงินบำนาญก็ไม่เพิ่มขึ้นมากพอที่จะเป็นแรงจูงใจการอยู่จนเกษียณ - มีโอกาสในการศึกษาต่อเฉพาะทาง/ปริญญาโท พัฒนาความรู้ความสามารถ - ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน | 8 | 6.25 |
| <p>7. การบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความยุติธรรม คุณธรรมจริยธรรม มีพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขามีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมพันธภาพที่ดี - ได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน - การได้รับการยอมรับ การให้ความสำคัญกับความสามารถ ความเป็นบุคคล และพนักงานในองค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดี - ดูแลเอาใจใส่ หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงด้านสุขภาพ เช่นการยกของหนัก ควรจัดหาอุปกรณ์มาช่วยทุ่นแรง - ความยืดหยุ่น เพื่อให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว - บริหารจัดการเรื่องความเหมาะสมของภาระงานปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อความเหมาะสมกับอายุ สภาพร่างกาย - ส่งเสริมให้ได้รับการอบรม เพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน | 49 | 38.20 |

ตารางที่ 14.3 (ต่อ)

| ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| 8. บรรยากาศในการทำงาน | 10 | 7.01 |
| <ul style="list-style-type: none"> - บรรยากาศขององค์กรที่ค้ำชูอยู่อบอุ่นจริงใจ มีความสามัคคี ให้เกียรติยอมรับ - การทำงานเป็นทีม มีน้ำใจซึ่งกันและกัน หัวหน้าที่ดี ยุติธรรม - ทำงานดูแลกันแบบพี่น้องทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมอาชีพ | | |
| 9. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี | 13 | 10.15 |
| <ul style="list-style-type: none"> - สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่มุ่งผลงานที่ไม่เกิดประโยชน์กับผู้ป่วย เข้มงวดในสิ่งที่เป็นไปได้ยากในหน่วยงานที่ภาระงานมาก - มีการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกันอยู่เสมอ - มีความสามัคคี เคารพซึ่งกันและกัน ให้เกียรตินับถือแบบพี่น้อง | | |
| 10. ลักษณะงานเหมาะสม | 9 | 7.03 |
| <ul style="list-style-type: none"> - การหมุนเวียนบุคลากรเพื่อลดปัญหาสุขภาพในกลุ่มที่ทำงานหนัก - การทำงานหน้าที่พยาบาลอย่างเต็มที่ ไม่ต้องทำงานแทนวิชาชีพอื่น - งานไม่ควรเน้นเอกสารหรืองานคุณภาพมากกว่าการปฏิบัติการพยาบาล | | |

6.3 การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็น จำนวน 55 ฉบับ จากทั้งหมด 128 ฉบับ มีประเด็นที่สำคัญ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจากคำถามปลายเปิด

| ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------|
| 1. การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่คงงาน ได้นุญ มิเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม | 11 | 8.59 |
| 2. รักและภูมิใจในวิชาชีพ | 22 | 17.18 |
| 3. ไม่มีงานอื่นทำแล้ว | 3 | 2.34 |
| 4. ไม่อยากหางานใหม่ | 1 | 0.78 |
| 5. การปลูกฝังให้มีจิตใจให้การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ | 2 | 1.56 |
| 6. อยากพัฒนางานที่ตั้งใจให้สำเร็จก่อนตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ | 1 | 0.78 |
| 7. วางแผนพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม โอกาสในการมองหางานอื่นที่เหมาะสมกว่า | 1 | 0.78 |
| 8. ถ้ามีองค์กรใดที่มีแรงจูงใจที่ดีกว่า อาจจะตัดสินใจเปลี่ยนที่ทำงาน | 1 | 0.78 |
| 9. การได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ | 2 | 1.56 |

นอกจากนั้นยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็น จำนวน 9 ฉบับ จากทั้งหมด 128 ฉบับ มีประเด็นที่สำคัญ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงานจากคำถามปลายเปิด

| ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------|
| 1. โอกาสเข้าถึงระบบบริการที่สะดวกรวดเร็ว | 1 | 0.78 |
| 2. การได้รับการตอบสนองตามความต้องการของมาสโลว์อย่างเพียงพอ เหมาะสม | 2 | 1.56 |
| 3. การดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง | 1 | 0.78 |
| 4. พยาบาลต้องปรับตัว และ ทักษะคติให้เป็นคนมีน้ำใจ ซื่อสัตย์และอดทน ทำให้อยู่ในวิชาชีพนี้ได้อย่างมีความสุข | 1 | 0.78 |
| 5. การเข้าใจผู้อื่นและตนเอง | 1 | 0.78 |
| 6. การได้รับการตอบสนองตามความต้องการของมาสโลว์อย่างเพียงพอ และเหมาะสม | 2 | 1.56 |
| 7. สภาพพยาบาลเข้มแข็งสามารถพิทักษ์สิทธิ์ของพยาบาลและวิชาชีพให้ ทัดเทียมกับสหวิชาชีพ | 1 | 0.78 |