

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษา ตัวแปรด้านบุคคล และด้านองค์การที่ร่วมทำนายนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ และ พยาบาลอัตราจ้าง มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลอุดรธานี โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ 3) แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ 4) แบบสอบถามการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ด้านองค์การที่ ร่วมทำนายนการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (multiple logistic regression analysis) ด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (stepwise regression)

1. สรุปการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไป พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 376 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.30) และมีอายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 34.80) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 56.60) และ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 88.30) พยาบาลวิชาชีพมีโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ

(ร้อยละ 28.50) อายุที่พยาบาลวิชาชีพมีโรคประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ คือ อายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 36.40) และอายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 30.80)

1.2 ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 376 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 75.80) เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมากที่สุด (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) แต่พบว่า ระดับรายได้ยังไม่เพียงพอถึงร้อยละ 31.60 และบางส่วนยังมีหนี้สิน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเพราะภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดหรือพื้นที่ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนามีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) พยาบาลวิชาชีพมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัวมีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) และสุขภาพมีผลต่อการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$)

ผลจากการวิจัย โดยสรุปแล้ว พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากมีผลต่อการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้มากกว่าพยาบาลวิชาชีพรายได้น้อย 1.57 เท่า

1.3 ปัจจัยด้านองค์การ จากความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 376 คน ปรากฏผลวิจัยดังนี้ พบว่า ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการคงอยู่ อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.70$) ด้านคุณลักษณะขององค์การ ($\bar{x} = 3.65$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.54$) และรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานและการทำงาน ($\bar{x} = 3.43$) และด้านการให้รางวัล ($\bar{x} = 3.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านคุณลักษณะขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมและการคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) การบริหารจัดการ และการคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) ความมั่นคงในงาน และการคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านลักษณะงานและการทำงาน พบว่า ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานและการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวและการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านการให้รางวัล พบว่า การให้การ

ยอมรับและการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) การแข่งขันเรื่อง ผลงานและค่าตอบแทน และการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$)

ผลจากการวิจัยโดยสรุปแล้ว พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมมีผลต่อการคงอยู่ ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ คุณลักษณะขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ 1.08 เท่า และปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ 1.06 เท่า

1.4 การคงอยู่ในงาน จากความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 376 คน พบว่า จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่คงอยู่ในงาน จำนวน 233 คน (ร้อยละ 62.00) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ไม่คงอยู่ในงาน จำนวน 143 คน (ร้อยละ 38.00)

ผลจากการวิจัยโดยสรุป พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่คงอยู่ในงานร้อยละ 62

1.5 สมการทำนายการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาวิจัย การสร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ พบว่า รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยทั้งหมดร่วมทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 24.8 ($R^2 = .248$)อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่นำมาศึกษาวิจัยมี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหาร ระดับผู้ปฏิบัติ และพยาบาลอัตราจ้าง ซึ่งมีผลต่อการตอบคำถาม เช่น ระดับผู้บริหาร มีความมั่นคงในงานแตกต่างจาก พยาบาลอัตราจ้าง ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความแปรปรวน นอกจากนั้นตัวแปรรายได้ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งรวมค่าล่วงเวลาไปด้วย พยาบาลระดับผู้บริหารไม่ได้ทำงานล่วงเวลา แต่พยาบาลระดับผู้ปฏิบัติ และพยาบาลอัตราจ้างมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลา ส่งผลให้ความสามารถในการทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 24.8 และสามารถเขียนสมการถดถอยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์การ และลักษณะงานและการทำงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ดังนี้

$$\text{การคงอยู่ในงาน } (\hat{y}) = -7.034 + .452 X_3 (\text{รายได้}) + .077 X_6 (\text{คุณลักษณะขององค์การ}) + .064 X_7 (\text{ลักษณะงานและการทำงาน})$$

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ และ ปัจจัยด้านองค์การ โดยเฉพาะคุณลักษณะองค์การ และลักษณะงานและการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงาน สามารถอภิปรายผลตามประเด็นดังกล่าวได้ ดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบดังนี้

2.1.1 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในงาน (ร้อยละ 62) เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนทั้งภายนอกและภายใน ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก คือ พยาบาลวิชาชีพได้รับแรงจูงใจจากมาตรการชำรงรักษานุเคราะห์พยาบาลจากกระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความสำคัญกับความขาดแคลนพยาบาลทั้งสถานบริการภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีปัญหาด้านการกระจายกำลังคนพยาบาลไม่สอดคล้องกับการกระจายของประชาชน และพยาบาลลาออกไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษดา แสงวงศ์ (2553) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ร้อยละ 42.87 และการศึกษาของ หยินและหยาง (Yin and Yang 2002) นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานมีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และผลการศึกษาของ บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2544) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 510 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่โรงพยาบาลของรัฐมีความคิดที่จะลาออกจากการงานและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.50 และ 47.10 ตามลำดับ

2) ปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นข้อมูลจากคำถามปลายเปิด พบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่คงอยู่ในงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยมีความคิดว่าการปฏิบัติงานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นการได้บุญ มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคมจึงทำให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพ ในขณะที่บางคนไม่มีงานอื่นทำแล้วและไม่อยากหางานใหม่จึงยังคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ สุคนธ์ ไช้แก้ว (2539) ซึ่งกล่าวถึง การที่พยาบาลไม่คงอยู่ในวิชาชีพเหตุผลหนึ่ง คือ การไม่มีความรักในวิชาชีพ เลือกรับเข้าเรียนพยาบาลเพราะอิทธิพลของบิดา มารดา และคนในครอบครัว หรือเลือกตามเพื่อน และการศึกษาของ อลิสา

สุคนธรรัตน์ (2542) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสในการสูญเสียกำลังคน คือทัศนคติต่อวิชาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก และการศึกษาของ นื่องนุช ภูมิสนธิ (2539) พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาคิสัย และยุวดี ภาษา (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และลาออกของพยาบาล ในสถานบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับทั้งในเขตเมืองและชนบท พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ การได้รับการยอมรับจากสหวิชาชีพ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยมีความคิดว่าการปฏิบัติงานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นการได้บุญ มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคมจึงทำให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพ

2.1.2 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่คิดจะคงอยู่ในงาน และวางแผนลาออก มีจำนวน 143 คน (ร้อยละ 38.00) คาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป นอกจากนั้นยังมีข้อมูลจากคำถามเปิด พบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ไม่คงอยู่ในงานเนื่องจากบางคนได้มีการวางแผนพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสในการมองหางานอื่นที่เหมาะสมกว่า ต้องการพัฒนางานที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จก่อนตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ บางคนวางแผนไว้ว่าถ้ามีองค์กรใดมีแรงจูงใจที่ดีกว่าอาจจะตัดสินใจเปลี่ยนที่ทำงาน บางคนคิดว่าถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าจะเลือกอาชีพอื่น เพราะมีความลำบากในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาคิสัย และยุวดี ภาษา (2549) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และลาออกของพยาบาล ในสถานบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับทั้งในเขตเมืองและชนบท จากการสนทนากลุ่ม จำนวน 81 คน พบว่า เหตุผลหนึ่งที่มีผลต่อการลาออก คือการทำงานเวรช่วงบ่ายและช่วงดึก และวันหยุดราชการ และสภาพการทำงานช่วงกลางคืนไม่ปลอดภัย ไม่มีที่พักหรือมีแต่คับแคบ

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และด้านองค์การสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า รายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กล่าวคือ

1) รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 42.60 มีรายได้สุทธิต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ซึ่งรวมทั้งเงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ และส่วนใหญ่ร้อยละ 68.40 มีระดับรายได้เพียงพอ แต่พบว่า ระดับรายได้ของพยาบาลวิชาชีพยังไม่เพียงพอถึงร้อยละ 31.60 และบางส่วนยังมีหนี้สินทั้งนี้เนื่องจากรายได้ของพยาบาลวิชาชีพหรือ

ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่น ๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ (ศิริ ฮามสุโพธิ์ 2543) นอกจากนี้การมีเงินเบียดเบียน การยอมรับได้เรื่องเงินเดือน การได้รับเงินเดือนที่สูง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรด้วย (Chan and Morrison 2000) ถ้ารายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) สอดคล้องกับ สุคนธ์ ไข่แก้ว (2539) ซึ่งกล่าวถึง การที่พยาบาลไม่คงอยู่ในวิชาชีพเหตุผลหนึ่ง คือ พยาบาลมีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และสอดคล้องกับการศึกษาของ แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) พบว่า รายได้สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจากการศึกษาของ อติสา สุคนธ์รัตน์ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสในการสูญเสียกำลังคน พบว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก

จากข้อมูลที่ได้รับจากคำถามปลายเปิดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปควรปรับรายได้ให้เพียงพอกับเศรษฐกิจของประเทศซึ่งพยาบาลบางส่วนยังมีความจำเป็นด้านการเงินและมีหนี้สิน

สรุปว่า การที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปควรปรับรายได้ ทั้งอัตราเงินเดือน เงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับเศรษฐกิจของประเทศ และจัดการเรื่องรายได้ให้เหมาะสมกับภาระงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน

2.2.2 ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า คุณลักษณะขององค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านลักษณะงานและการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1) **คุณลักษณะขององค์กร** ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

(1) **วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร** มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพบุคลากรในองค์กรมีแบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่ทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ บุคลากรไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และระบบงานขององค์กรก่อให้เกิด

ความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดความขัดแย้งกันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ สอดคล้องกับ การศึกษาของ นิวฮิวเซอร์ (Neuhauser 2002) มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2004) สุริดา โดพันชานนท์ (2549) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการ คงอยู่ของบุคลากร

(2) การบริหารจัดการขององค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ บรรยากาศขององค์กรที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขันมีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่ง องค์กรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ จากการศึกษาของ กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) พบว่า องค์กรพยาบาลยังมีสภาพการณ์ที่ผู้ปฏิบัติไม่มีส่วนร่วมในการบริหารมากนัก โดยผู้บริหารยังใช้ ศูนย์กลางของการตัดสินใจอยู่ที่ตนเอง และจากการศึกษาของ ละออ อริยกุลนิมิต (2546) พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานมากที่สุด และการศึกษาของ วรรณภา ประไพพานิช สุภาณี เสนาดิสัย และยวดี ภาษา (2549) พาร์สันและสโตนสตรีท (Parsons and Stonestreet 2004) ปัญญา เกื้อนดั่ง และนันทนา น้าฝน (2546) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร และการบริหาร แบบมีส่วนร่วม

(3) ความมั่นคงในงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบไคที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์กร ไคมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูงก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis and Jackson 2004) เช่นเดียวกับระบบราชการเดิม ซึ่งเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตร โรจน์ 2547) และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนถึงเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward and Hopskins (1998 อ้างถึงใน อัญญา พันธุนาถวิริยกุล 2546) ที่พบว่า อายุการทำงานและรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรในระดับสูง การบริหารจัดการ ในรูปแบบพนักงานของรัฐ ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องเปลี่ยนแปลงการบรรจุบุคลากรเข้าทำงาน จากข้าราชการเป็นพนักงานของรัฐ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้น อยู่กับความจำเป็น และการบริหารจัดการโดยอิสระของผู้บริหาร โรงพยาบาลมีการทำสัญญาว่าจ้าง เป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ 1-5 ปี และมีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปีแตกต่างจากระบบ ราชการเดิม ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานของรัฐหรือลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกขาดความมั่นคง ค่อเนื่องในงาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ในองค์กรส่งผลให้บุคลากรมี อัตราการลาออก โอนย้ายมากขึ้น (มาริษา สมบัติจิรินทร์ 2546) จากการศึกษาของ วรรณภา

ประไพพานิช สุปานี เสนาคิสัย และชวดี ภาษา (2549) พบว่า สถานภาพการว่างไม่เป็นข้าราชการส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

ข้อมูลที่ได้รับจากคำถามปลายเปิดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรพยาบาลตำแหน่งลูกจ้างหรือพนักงานของรัฐยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ยังไม่มีความมั่นคงในอาชีพการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ยังมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลให้พยาบาลมีความเครียดด้านร่างกายและจิตใจ จากภาระงานหนักเกินไป สภาพร่างกายอ่อนล้า ไม่มีเวลาพักผ่อนอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับภาระงาน การปฏิบัติหน้าที่ยังต้องทำงานแทนวิชาชีพอื่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพมีข้อจำกัด และปัญหาการมีสิทธิเท่าเทียมของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวข้อมูลดังที่กล่าวมา เป็นจุดอ่อนที่ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ห้องค์การ เพื่อการวางแผน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ในการวางแผนด้านอัตราค่าจ้างพยาบาลที่มีอยู่ในองค์กร และวางแผนการบริหารบุคลากรเพื่อลดจำนวนการลาออก และธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

สรุปได้ว่า องค์กรที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้ผู้บริหารทุกระดับจะต้องบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ บุคลากรไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และระบบงานขององค์กรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ บริหารอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน มีสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการ พนักงานของรัฐ และพยาบาลอัตราจ้าง เพื่อคงพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กรได้

2) ลักษณะงานและการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยนี้มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านนี้ 1.06 เท่า ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

(1) **การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/Person Match)** มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์มีนโยบายการจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรักงานที่ทำ จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Mathis and Jackson 2006) นอกจากนั้นการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศ ที่ดีในการทำงานมีอุณหภูมิแสง เสียง และสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน (เสนาะ ดิยาวัว 2543; พงศ์

หรรดาต 2540; Mathis and Jackson 2004) และสอดคล้องกับ การศึกษาของ อลิสา สุคนธ์รัตน์ 2542; ละออ อริยกุลนิมิตร 2546; Chan and Morrison 2000; นิชนันท์ ฟุ้งถัดดา 2548 พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานสำหรับวิชาชีพพยาบาล

(2) *ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time flexibility)* มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์มีนโยบายให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ เพื่อลดความเครียดจากการมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ แม้ว่าจะอยู่ในช่วงท่องเที่ยวหรือทำธุรกิจ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการทำงานและสื่อสารกันได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน (Mathis and Jackson 2006) สอดคล้องกับการศึกษาของ หยินและหยาง (Yin and Yang 2002) คูฮาร์ (Kuhar et al 2004) เมย์ฮัน (Mrayyan 2005) และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมลา พรหมา (2542) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพต่อการใช้ตารางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้ตารางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นสูงกว่าก่อนการใช้ตารางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

(3) *ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/Life balancing)* มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์จัดโปรแกรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงแข็งแรงในชีวิต ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การยืดหยุ่นของตารางการทำงาน การแบ่งงานกันทำ การประชุมผ่านสื่อทางไกล รวมทั้งความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การมีสถานเลี้ยงเด็ก หรือการดูแลผู้สูงอายุ (Mathis and Jackson 2006) สอดคล้องกับการศึกษาของ ละออ อริยกุลนิมิตร (2546) พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการ คงอยู่ในงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากคำถามปลายเปิดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ดี น่าอยู่ มีความอบอุ่น การทำงานดูแลกันแบบพี่น้อง ทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมอาชีพ มีความจริงใจ มีความสามัคคี ให้เกียรติ ให้การยอมรับ มีการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจซึ่งกันและกัน หัวหน้าดี มีความยุติธรรม ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ภาระงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์หนักเกินไป ส่งผลให้สภาพร่างกายอ่อนล้า อัตราการจ้างเพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน การหมุนเวียนบุคลากรเพื่อลดปัญหาสุขภาพในกลุ่มที่ทำงานหนัก

การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องทำงานแทนวิชาชีพอื่น การปฏิบัติงานไม่ควรเน้นเอกสารหรืองานคุณภาพมากกว่าการปฏิบัติการพยาบาล และลักษณะงานมีความเสี่ยงด้านสุขภาพ จากการนอนน้อยไม่ได้ออกกำลังกาย ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

สรุปได้ว่า องค์กรที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทุกระดับ ควรเพิ่มนโยบายการจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บริหารงานให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีความยืดหยุ่นในการจัดตารางการทำงาน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว มีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรักงานที่ทำ จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงาน โดยการกำหนดนโยบายและสนับสนุนกลยุทธ์ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

1) กำหนดนโยบาย และสนับสนุนกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจเรื่องค่าตอบแทน โดยการปรับรายได้ทั้งอัตราเงินเดือน เงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และจัดการเรื่องรายได้ให้เหมาะสมกับภาระงาน และเท่าเทียมกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่น ข้าราชการ และพนักงานของรัฐหรือพยาบาลอัตราจ้างได้รับสิทธิผลประโยชน์ต่างๆเท่าเทียมกัน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน

2) สนับสนุนส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการองค์กร ให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค้ำให้ความร่วมมือ บุคลากรมีความไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน สร้างเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน การทำงานดูแลกันแบบพี่น้องทั้งเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมอาชีพ เมื่อเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นมีการเจรจาทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือกันในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างสหวิชาชีพ บริหารอัตรากำลังให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน มีสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการ และพนักงานของรัฐหรือพยาบาลอัตราจ้าง และ

บริหารจัดการการจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงาน ตามความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตั้งแต่การคัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

3) ควรเพิ่มกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนนโยบายการบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการเพื่อให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กรได้

4) สนับสนุนส่งเสริมผู้บริหารในหน่วยงานทุกระดับ ในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรักงานที่ทำ จะส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน

5) สนับสนุนส่งเสริมผู้บริหารในหน่วยงานทุกระดับ ให้มีความยืดหยุ่นในการจัดตารางการทำงาน และผลประโยชน์ต่างๆด้วยความยุติธรรม ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว

3.1.2 ข้อเสนอต่อกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดนโยบายการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานให้ชัดเจน และมีความยุติธรรม เช่น

1) ด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ ควรกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีรายได้เพียงพอและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานสามารถเทียบเคียงกับสหวิชาชีพได้ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน

2) ด้านอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ ควรกำหนดให้เพียงพอเหมาะสมกับภาระงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยเพิ่มการผลิต และสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน

3) ด้านการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ควรกำหนดตำแหน่งให้พนักงานของรัฐและพยาบาลอัตราจ้าง ได้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นเกียรติศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจ และมีความมั่นคงในงาน ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในงาน และไม่ควรมีข้อจำกัดหรือมีความแตกต่างของค่าตอบแทน และรายได้เงินเดือนระหว่างพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ได้รับการบรรจุกับพยาบาลวิชาชีพพนักงานอัตราจ้าง หรือพนักงานของรัฐ



3.1.3 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรวิชาชีพพยาบาล

พัฒนาศักยภาพขององค์กรพยาบาลในระดับสภาการพยาบาล โดยเฉพาะเรื่องรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ สภาการพยาบาลต้องเข้มแข็งสามารถพิทักษ์สิทธิของพยาบาลและวิชาชีพให้ทัดเทียมกับสหสาขาวิชาชีพ เพื่อการธำรงรักษานุเคราะห์ให้คงอยู่ในงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาการคงอยู่ในงานเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานอัตราจ้าง หรือกลุ่มผู้บริหาร ศึกษาในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น เพื่อลดความแปรปรวนของข้อมูลและเพิ่มความสามารถในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากกว่าการวิจัยครั้งนี้

3.2.2 ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเชิงคุณภาพหรือ *Focus group* เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม

3.2.3 ศึกษาการคงอยู่ในงานโดยเลือกตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เช่น เจตคติต่อวิชาชีพ บรรยากาศการทำงาน สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความเครียด ความเบื่อหน่ายในงานและปัจจัยด้านบุคคลด้านรายได้โดยไม่รวมเงินเพิ่มพิเศษ เพื่อแก้ไขปัญหาในภาพรวมได้