นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยา สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ธัญพิมล เกณสาคู วท.ม*, เตือนใจ สินอำไพสิทธิ์ กศ.ม*, วีรยุทธ ศรีทุมสุข ปร.ด.**
*สถาบันประสาทวิทยา ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
**คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตำบลนาวุ้ง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

Abstract: The Factors Influencing on the Organization's Retention of Registered Nurses in Prasat Neurological Institute under the Affiliation of the Department of Medical Services, Ministry of Public Health

Thanpimol Kensakoo, MSc.*, Tuanjai Sinumpaisit, MEd.*,
Werayuth Srithumsuk, Ph.D.**
*Prasat Neurological Institute, Rajavithi Road, Ratchathewi District, Bangkok, 10400
**Faculty of Nursing Science and Allied Health, Phetchaburi Rajabhat University, Nawung, Mueang Phetchaburi, Phetchaburi, 76000
(E- mail: joylynaka@hotmail.com)

(Received: July 13, 2020; Revised: September 8, 2020; Accepted: October 5, 2020)

Background: Recently, Thailand encounter with nursing shortage including Prasat neurological institute. Therefore, study the factors influence registered nurses' retention is important of the organization for policy recommendation in person retention in the organization which will affects to a quality of service and personnel's quality of life. **Objective:** This research was to study the factors related to the organization's retention of registered nurses in Prasat neurological institute under the affiliation of the department of medical services, ministry of public health. **Method:** The participants were 162 registered nurses with more than one year of experience in clinical services. The research instrument consisted of questionnaires on job satisfaction, organization culture, organizational commitment, and organization's retention. The research data were analyzed by frequency, percentage, mean value, standard deviation, and the correlation between variables using Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. **Result:** The results of this research showed that a job satisfaction, organization culture, organizational commitment had a positive correlation with the organization's retention with statistical significance ($r = 637$, $p < .01$; $r = .416$, $p < .01$; and $r = .730$, $p < .01$, respectively). **Conclusion:** From the research results, the Prasat neurological institute must pay attention to job satisfaction, organization culture, and organizational commitment to increase organization's retention rate of registered nurses, which can resolve the registered nurses' shortage in the future.

Keywords: Job satisfaction, Organization culture, Organizational commitment, Organization's retention, Registered nurse

บทคัดย่อ

ภูมิหลัง: ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพรวมทั้งสถาบันประสาทวิทยา ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการรักษาบุคลากรด้านการพยาบาลให้คงอยู่ในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ

การบริการประชาชนและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรด้านการพยาบาล **วัตถุประสงค์:** ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข **วิธีการ:** กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหลายขั้นตอน **ผล:** ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 637, p < .01$, $r = .416, p < .01$, $r = .730, p < .01$ ตามลำดับ) **สรุป:** จากผลการวิจัย สถาบันประสาทวิทยาควรให้ความสำคัญกับความ พึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในอนาคตได้

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในองค์กร พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

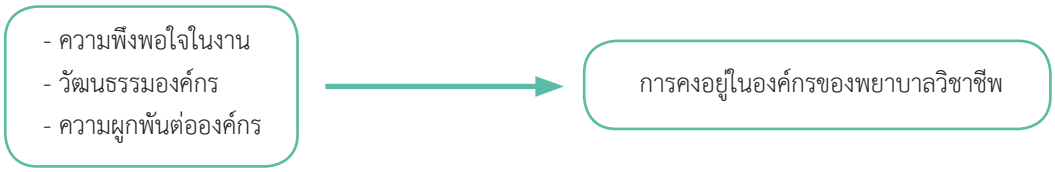
ปัจจุบันสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นปัญหาที่สำคัญของระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง และคนยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ[1] ดังจะเห็นได้จากแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านความเท่าเทียม ด้านสุขภาพ ด้านอยู่ดีมีสุขของคน ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลขององค์กรในระบบบริการสุขภาพ[2] ซึ่งพยาบาลเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มีความสำคัญและมีสัดส่วนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยและทั่วโลก บุคลากรทางการพยาบาลถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามากที่สุดและเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพแก่ประชาชนและมีผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล[3]

สำหรับประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนพยาบาลซึ่งเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพ เป็นปัญหาเรื้อรังที่มีมานาน โดยมีสาเหตุที่สำคัญคือ 1) ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น 2) ข้อจำกัดในการจ้างงานและไม่สามารถรักษากำลังคนด้านพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ นอกจากนี้จากผลการศึกษาของสภาการพยาบาลเพื่อคาดการณ์ความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method พบว่าปี พ.ศ. 2553-2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 400 คนโดยในปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยประมาณ 65.4 ล้านคน และผู้ใช้บริการด้านสุขภาพชาวต่างประเทศประมาณ 2 ล้านคน จึงควรจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพประมาณ 168,500 คน แต่มีพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศ ประมาณ 125,250 คน จึงยังคงขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน[4] ดังนั้นเมื่อมีปริมาณผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้นแต่ปริมาณผู้ให้บริการน้อยกว่า จึงส่งผลให้ภาระงานทั้งหมดตกอยู่กับบุคลากรที่เหลืออยู่โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในการดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดซึ่งแตกต่างกับวิชาชีพอื่นๆ โดยต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรให้ครอบคลุมตลอด 24 ชั่วโมงและต้องจัดให้การดูแลรักษาพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อพยาบาลขาดแคลนและยังหาทดแทนไม่ได้จึงเป็นภาระหนักกับพยาบาลที่เหลืออยู่ต้องขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาในปริมาณที่มากขึ้น กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพโดยปกติมีวันหยุดประมาณ 8-10 วันต่อเดือน แต่จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนชั่วโมงที่เพิ่มขึ้น 42-47 ชั่วโมงต่อเดือน และพบว่าการที่ปริมาณพยาบาลไม่เพียงพอทำให้พยาบาลที่คงเหลืออยู่ต้องทำงานล่วงเวลาติดต่อกันวันละ 16 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 56-88 ชั่วโมง[5] จากการขาดความสมดุลระหว่างสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น ทำงานหนักขึ้น และพบว่ามีพยาบาลบางส่วนลาออกจากงานก่อนวัยเกษียณอายุราชการเนื่องจากสัดส่วนบุคลากรด้านพยาบาลไม่เหมาะสมกับภาระงาน[6] จากข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงการขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบันและเป็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา การรักษาอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรตามบริบท รวมถึงการหาวิธีการดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานโดยการรักษาคนเก่ง คนดีและมีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเพื่อให้ความมั่นใจได้ว่าองค์กรจะสามารถมีอัตรากำลังเพียงพอในการจัดให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนตามพันธกิจที่องค์กรวางไว้

สถาบันประสาทวิทยา เป็นสถาบันเฉพาะทางโรคสมองและระบบประสาทไขสันหลังในระดับตติยภูมิและสูงกว่า สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เปิดให้บริการผู้ป่วยจำนวน 300 เตียง โดยกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล ทำหน้าที่รับผิดชอบทั้งด้านบริหารด้านบริการพยาบาลและด้านวิชาการ จากข้อมูลของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลในปี พ.ศ. 2560-2562 พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 298, 309 และ 285 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า

มีพยาบาลลาออกจากวิชาชีพพยาบาลไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่วิชาชีพพยาบาลและลาออกไปปฏิบัติงานในสถานบริการภาคเอกชน ร้อยละ 11.22, 6.80 และ 8.42 ตามลำดับ ซึ่งการลาออกของพยาบาลดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการให้การบริการผู้ป่วยและยังทำให้พยาบาลที่คงอยู่ในงานต้องแบกรับภาระงานหนักเพิ่มขึ้น เมื่อพยาบาลมีการลาออกจากงานมากขึ้นจะส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ เกิดผลเสียต่อการบริการพยาบาลและคุณภาพการบริการ อาจทำให้ผู้ป่วยเกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ได้ เช่น อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาลเพิ่มมากขึ้น การเกิดแผลกดทับ การพลัดตกหกล้ม การบริหารยาผิดพลาด จำนวนวันนอนโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น และอัตราการตายและพิการของผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น และอาจเกิดการฟ้องร้องเกิดขึ้น อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพิ่มความเครียดให้แก่พยาบาลที่คงอยู่ในวิชาชีพเพราะต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตลดลง สวัสดิภาพของพยาบาลและการคงอยู่ในวิชาชีพสั้นลง[7,8] รวมถึงอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

จากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยาที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่ยังพบว่ามีพยาบาลกลุ่มหนึ่งยังคงปฏิบัติงานอยู่โดยไม่คิดจะลาออก แสดงว่าต้องมีปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้คงอยู่ในองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในอาชีพพยาบาลไม่คิดจะลาออกจากองค์กร เช่น อายุ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น และพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลและมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีระดับของความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพยาบาลสูงขึ้นด้วย[9] นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา ภาระครอบครัว รายได้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร คุณลักษณะองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร และลักษณะงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้[10] ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ด้าน ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยา ดังแสดงในแผนภาพที่ 1 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพยาบาล และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกและการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในสถาบันประสาทวิทยาต่อไปในอนาคต



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุและวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยา สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยา จำนวน 285 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยา หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ Srisatidnarakul[11] ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 162 คน ในการวิจัยครั้งนี้เลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเข้า (inclusion criteria) ดังนี้ 1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยา และ 2) ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ณ สถาบันประสาทวิทยาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1- 30 เดือนมิถุนายน 2563 งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ประยุกต์จากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รายได้ ภูมิลำเนา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจ

ในงาน จำนวน 44 ข้อ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความเป็นอิสระของวิชาชีพ 3) ลักษณะงาน 4) นโยบายองค์กร 5) การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) สถานภาพของวิชาชีพ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย 1) ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ 2) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม 4) ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง 5) การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล จำนวน 12 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.94, 0.94, 0.93 และ 0.93 ตามลำดับ และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88, 0.80, 0.89 และ 0.93 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหลายขั้นตอน

ผล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยา สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 อายุเฉลี่ย 34.85 (SD = 10.08) ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 49.96 ชั่วโมง (SD = 8.15) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไอซียูและหอผู้ป่วยศัลยกรรมใกล้เคียงกันร้อยละ 17.9 และ 16.7 ตามลำดับ ได้รับค่าตอบแทน 20,001-30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6

2. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และภูมิลำเนา

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และค่าตอบแทน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n = 162)

ตัวแปร	p - value
อายุ	.009*
สถานภาพสมรส	.375
ตำแหน่งปัจจุบัน	.015**
จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์	.038**
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	.023**
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	.800
ค่าตอบแทน	.013**
ภูมิลำเนา	.102

*p < .01, **p < .05

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าทุกด้านมีคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.45) รองลงมาได้แก่ความผูกพันกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.52) ความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่การคงอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.62) ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กรต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 637$, $p < .01$) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .416$, $p < .01$) ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .730$, $p < .01$) โดยปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างผลการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n = 162)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	SD	การแปลผล	Pearson correlation coefficient			
				1	2	3	4
1. การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ	3.84	0.62	สูง	1			
2. ความพึงพอใจในงาน	3.85	0.62	สูง	.637*	1		
3. วัฒนธรรมองค์กร	3.93	0.45	สูง	.416*	.703*	1	
4. ความผูกพันกับองค์กร	3.89	0.52	สูง	.730*	.640*	.594*	1

*p < .01

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยเลือกปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและค่าตอบแทน และนำตัวแปรหลักและตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจด้านสถานภาพวิชาชีพ ความพึงพอใจด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวระยะสั้น ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม เข้าวิเคราะห์ในสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร และจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 76 ($R^2 = .760$) (ตารางที่ 3) นอกจากนี้ยังสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ = $0.281 + 0.286 (X_1) + 0.422 (X_2) + 0.164 (X_3) + 0.389 (X_4) - 0.008 (X_5)$

และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ = $0.289 (X_1) + 0.358 (X_2) + 0.160 (X_3) + 0.281 (X_4) - 0.106 (X_5)$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n = 162) (แสดงเฉพาะตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ)

ตัวแปร		B	Beta	t	p-value
ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ (X_1)		.286	.289	4.169	<.001*
ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ (X_2)		.422	.358	4.403	<.001*
ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (X_3)		.164	.160	2.211	.029**
วัฒนธรรมองค์กร (X_4)		.389	.281	-3.316	.001***
จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ (X_5)		-.008	-.106	-2.405	.017**
ค่าคงที่	**(constant)**	**.281**		**.785**	**.434**

*p < .001, **p < .05, ***p < .01

R = .872 R^2 = .760 R^2 Change = .760

p-value = <.001 SEE = .318 Sig. F Change = <.001

วิจารณ์

ความผูกพันกับองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาอย่างมีนัยสำคัญ (p < 0.001) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยามีความความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีการทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Wiriyakangsanon[8] พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานในระดับต่ำ (r =.467, p < .01) ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาอย่างมีนัยสำคัญ (p < .001) อาจกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยามีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปเรื่อยๆ โดยไม่คิดจะลาออกและทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wiriyakangsanon[8] พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง (r =.502, p < .01) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาอย่างมีนัยสำคัญ (p < .001) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยามีความรู้สึกด้านบวกกับองค์กร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีการพัฒนาและขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Wiriyakangsanon[8] พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับต่ำ (r=.452, p < .01)

วัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าวัฒนธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .416, p < .01) กล่าวคือสถาบันประสาทวิทยาเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงด้านโรคระบบประสาท มีแบบแผนและความเชื่อค่านิยมที่ทุกคน ในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีระบบงานที่ดี มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือที่ดี ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กรตลอดไป เช่นเดียวกับการศึกษาของ Taokumlue[6] พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุน และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีผลกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05)[12,13]

จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (p = .017) โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 49.96 ชั่วโมง (SD = 8.15) ซึ่งจำนวนชั่วโมงทำงานที่พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมเนื่องมาจากปริมาณงานมากและจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลต้องปฏิบัติงานเพิ่มจากชั่วโมงทำงานปกติ แต่ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยาจะได้รับอนุญาตให้มีการจัดตารางเวลาปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนเวร

ได้ ทำให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Tangchatchai[10] และ Khunthar [14] พบว่าการให้มีการปรับชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับภาระงาน ทำให้พยาบาลมีอิสระในการปรับเปลี่ยนเวลาทำงานจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของพยาบาลและการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีตารางเวลาที่ยืดหยุ่นเหมาะสมทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงาน การดำเนินชีวิตและครอบครัว โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนานขึ้น ในทางกลับกันหากพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่มากขึ้นจะทำให้การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพลดลง[6] เช่นเดียวกับการศึกษาของ Nantsupawat [15] พบว่าการที่พยาบาลวิชาชีพมีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานเกินเวลาจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ด้านการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ ความผิดพลาดของบุคลากรในการระบุตัวผู้ป่วย และการเกิดแผลกดทับ ขณะนอนรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ด้านพยาบาลได้แก่ ภาวะสุขภาพของพยาบาลในช่วงปีแรกของการทำงาน ภาวะสุขภาพภายหลังการทำงานครบ 1 ปี ความพอเพียงของการพักผ่อน/นอนหลับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและความเหนื่อยหน่ายในงาน แสดงให้เห็นว่าการมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่มากขึ้นจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลลดลง ในทางกลับกันการมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่เหมาะสมจะทำให้มีสมดุลในงานและชีวิตการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพนานขึ้น

สรุป

ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร และจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้ จากผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการสุขภาพควรกำหนดหรือวางนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และลดจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงไว้ในองค์กร รวมถึงนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาล การวางแผนด้านอัตรากำลัง การวางแผนธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาลต่อไป ส่วนข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรมีการนำแนวทางหรือแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้มาปฏิบัติจริงกับพยาบาลวิชาชีพและศึกษาผลระยะยาวในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสถาบันประสาทวิทยา รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันประสาทวิทยาทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณสถาบันประสาทวิทยาที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

References

1. Ministry of public health. National health development plan, Issue 12, 2017 - 2021. [Internet]. 2016[cited 2020 Mar 1]. Available from: http://www.wops.moph.go.th/ops/oic/data/20161115144754_1_.pdf
2. Strategy and planning division, Office of the permanent secretary of Ministry of public health. Strategy plan 20 years. [Internet]. 2016 [cited 2020 Mar 1]. Available from http://www.bps.moph.go.th/new_bps/
3. Srisatidnarakul B. Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st century. 2nd edition, Bangkok: The printing house of Chulalongkorn University; 2008.
4. Srisuphan W, Sawaengdee K. Recommended policy-based solutions to shortage of registered nurses in Thailand. Thai journal of nursing council 2012; 27: 5-12.
5. Khunthar A. The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. Journal of nursing science 2014; 32: 81-90.

6. Taokumlue S, Damapong P. Selected predictors of nurses intention to remain with organization, private hospitals, Bangkok metropolis. Journal of nursing science Naresuan University 2007; 1: 92-105.
7. Yupong S. Factors affecting job retention of professional nurses at the surgical nursing division in a university hospital, metropolitan Bangkok.Master of nursing science program. Sukhothai thammathirat open university. The 4th STOU graduate research conference. [Internet]. [cited 2020 Mar 1]. Available from: http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Master/
8. Wiriyakangsanon W. Factors affecting retention of professional nurses at a private hospital in Bangkok. Master of nursing science program in nursing administration, Christian university of Thailand; 2013.
9. Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. Journal of advanced nursing 2012; 68: 539-49.
10. Tangchatchai B, Siritarungsri B, Sripunworasakul S, Rungkawat V. Factors predicting job retention of professional nurses at the northeast regional hospitals, ministry of public health. Thai journal of nursing council 2011; 26: 43-54.
11. Srisatidnarakul B. The methodology in nursing research. 5th edition, Bangkok: the printing house of Chulalongkorn University; 2010.
12. Topanthanont S, Prachusilpa G. Factors influencing retention of professional nurse employees, government university hospitals. Thai journal of nursing council 2007; 22: 101-13.
13. Jeawkok J, Dhammasaccakarn W, Keawpimon P. Retention and intention of resignation to the job of registered nurses in the university hospital, Songkhla province. NIDA development journal 2015; 55: 109-44.
14. Khunthar A, Sujijantararat R, Thongchareon V, Namthep J, Klayklongjit S. Predicting factors of intent to stay among professional nurses in a university hospital. Journal of nursing science 2012; 30: 7-17.
15. Nantsupawat R, Wichaikhum O, Nantsupawat A. The relationship between nurses' extended work hours and patient, nurse, and organizational outcomes in general hospital. Nursing journal 2014; 41: 58-69.