

**ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ
และโรงพยาบาลเอกชน**

**FACTORS INFLUENCING NURSE'S JOB SATISFACTION AND
RETENTION IN GOVERNMENT HOSPITALS AND PRIVATE HOSPITALS**

จิตรลดา สุทธิตานนท์

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน (Pay and Salary) ผลประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากค่าจ้าง (Fringe Benefits) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร (Communication) ด้านการบังคับบัญชา(Supervision) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers) การเลื่อนตำแหน่ง(Promotion) ด้านการจ่ายผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน(Contingent Rewards) ด้านสภาพการทำงาน (Operating Conditions) ด้านลักษณะงาน (Nature of Work) และด้านการคงอยู่ของพนักงาน (Retention) เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของพยาบาลเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และสถิติทดสอบ T-test

งานวิจัยเก็บข้อมูลจากพยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในจำนวนที่เท่ากัน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพสมรสโสด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ในแผนกผู้ป่วยใน (In-patient Department) ทำงานในช่วงเวลาทำงานที่หมุนเวียน (Rotating Shift) และมีประสบการณ์การทำงานพยาบาลเป็นระยะเวลา 1-5 ปี

พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีปัจจัยด้านความพึงพอใจและการคงอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านลักษณะงาน (Nature of Work) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านการจ่ายผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Contingent Rewards) และด้านสภาพการทำงาน (Operating Condition) และเมื่อนำปัจจัยด้านต่างๆ มาเปรียบเทียบกันพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีปัจจัยด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้นด้านการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The independent study aimed to study and compare factors influencing nurse's Job satisfaction and retention in government hospital and private hospitals by pay and salary, fringe benefits, communication, supervision, coworkers, promotion, contingent rewards, operating conditions, nature of work and retention. The collected data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-Square and t-test.

The data were collected from nurses who work in the government hospital and private hospitals. The same number of respondents from either type of hospitals were drawn by accidental sampling method. Most of them are female age between 26-30 years old and they are single, graduate with Bachelor Degree, work as a registered nurse in Inpatient Department and work in Rotating shift with experiences of work 1-5 years.

Nurse's job satisfaction in government hospitals and private hospital are approximately the same (Intermediate level). The satisfaction towards nature of work come first followed by Contingent Rewards and Operating Condition. When comparing the factors of satisfaction, it is found that there is no significant difference at .05 levels. However, when comparing retention, it is found that there is a significant difference at .05 levels.

บทนำ

โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจที่มีต้นทุนการให้บริการที่สูงและในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นเพื่อเพิ่มกลุ่มผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ เครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย ระบบการให้บริการที่สะดวกสบายและรวดเร็ว อันเป็นสืบเนื่องมาจากประชากรส่วนใหญ่เริ่มหันมาใส่ใจสุขภาพกันมากขึ้นและประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทั้งนี้พยาบาลเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการและการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ทำให้เกิดการอยากกลับมาใช้บริการอีกครั้ง

สภาการพยาบาลไทย (2559) ได้รายงานว่ามีพยาบาลผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ประมาณ 180,000 คน แต่ทำงานในระบบจริงๆเพียง 130,000 คน ในขณะที่ความต้องการพยาบาลมีถึง 160,000 คน หมายความว่าตลาดแรงงานยังขาดแคลนอยู่อีก 30,000 คน ซึ่งคาดว่าถ้าไม่มีมาตรการรับมือในปี 2563 อัตราการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มขึ้นเป็น 50,000 คน จากข้อมูลข้างต้น ทำให้เห็นว่ามี การขาดแคลนพยาบาลทั้งกำลังคนและทักษะที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพสูงขึ้นเรื่อยๆ อาจส่งผลต่อมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยและอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยได้อีกด้วย

จากประสบการณ์การรับบริการทั้งจากโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนของผู้วิจัยเองนั้นมีทั้งที่สร้างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในแต่ละครั้ง โดยส่วนใหญ่จะเป็นผลมาจากการให้บริการของพยาบาลเนื่องจากเป็นผู้ที่คอยดูแล ช่วยเหลือและให้ข้อมูลเบื้องต้นต่างๆกับผู้ป่วยและญาติ เช่น โรงพยาบาลที่มีพยาบาลในอัตราที่เพียงพอต่อความต้องการรับบริการ จะดูแลคนไข้ได้เป็นอย่างดีเพราะมีเวลาและเอาใจใส่ผู้ป่วยได้ตลอดเวลาซึ่งสามารถสร้างความมั่นใจต่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ป่วยได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยเองก็มีประสบการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจโดยรับบริการจากโรงพยาบาลที่ขาดแคลนพยาบาล ซึ่งมีผู้ช่วยพยาบาลมาช่วยเป็นส่วนใหญ่ทำให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านการดูแลผู้ป่วยไม่ทั่วถึง ระบบการทำงานและการตอบคำถามหรือการให้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ป่วยและญาติเกิดความไม่พอใจ หงุดหงิดและเกิดการร้องเรียนในที่สุด ผลกระทบจากการกระทำดังกล่าวอาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียดและตัดสินใจลาออกไปในที่สุด

การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและรักษาพยาบาลให้ยังคงทำงานกับโรงพยาบาล เช่น การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี การมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลที่มีทักษะ ความชำนาญและรักในอาชีพนี้อย่างแท้จริง ยังคงทำงานและรักองค์กร ทำให้สามารถลดอัตราการลาออกและลดปัญหาการขาดแคลนในสถานโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผลการศึกษานี้จะสามารถเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้ทำงานกับโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มุ่งศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่และเปรียบเทียบปัจจัยกับการคงอยู่ของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน
2. ผู้วิจัยทำการศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เป็นหนึ่งในทฤษฎีการจูงใจที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เสนอโดย Abraham Maslow (1943, 1954) โดยมองว่าลักษณะความต้องการของมนุษย์แบ่งลำดับเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการการยอมรับหรือความต้องการทางสังคม (Belongingness and Love Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) และเป็นการตอบสนองความต้องการที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือเมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้มนุษย์มีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (McClelland's Need Theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (McClelland's Need Theory) เป็นทฤษฎีของนักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland (1985) ซึ่งเชื่อว่าการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์และวิธีการสร้างแรงจูงใจของแต่ละบุคคล จะต้องเข้าใจความต้องการและความชอบของเขาก่อน ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achievement) ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation) และความต้องการอำนาจ (The Need for Power)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) Herzberg's Theory of Motivation ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยทฤษฎีนี้ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็น 2 กลุ่มคือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเสนอว่าความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานเป็นผลมาจากสาเหตุที่แตกต่างกัน กล่าวคือความพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในขณะที่ความไม่พึงพอใจเป็นผลมาจากปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดและเนื้อหาของงาน โดยตรง ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) โอกาสในการเติบโต (Possibility of Growth)

ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงานและเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ได้แก่ นโยบายหรือการบริหารงาน (Company Policy or Administration) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Personal or Working Relationships) สภาพการทำงาน (Work Conditions) เงินเดือน (Salary) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Feeling a Job Security) (Ruthankoon, 2003)

ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

สมยศ นาวิกาน (2533) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา ความพึงพอใจอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาหรือสถานการณ์สิ่งแวดล้อมอื่นๆเปลี่ยนแปลงไป

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สวรรณ (2540 : 98) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นภาวะของความรู้สึกที่ดีหรือภาวะของอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ภาวะความรู้สึกที่ดีนี้จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลนั้น ได้ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลมากน้อยเพียงใด

Spector (1997) และ Kinneman et al (1997) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นโครงสร้างที่ซับซ้อนและวัดได้จากทัศนคติที่พนักงานมีต่องาน Cook et al (1981) และ Spector (1997) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน พวกเขาคาดการณ์ถึงองค์ประกอบที่สำคัญกับโครงสร้างนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ 1) ความพึงพอใจในลักษณะงาน เช่น ลักษณะของงาน ความอิสระ ความรับผิดชอบ 2) ผลตอบแทน คือค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ 3) บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4) บริบทขององค์กร นโยบายโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ขั้นตอนในการทำงาน สภาพการทำงาน และ 5) ลักษณะของแต่ละบุคคล เช่นแรงจูงใจจากภายใน ค่านิยมทางศีลธรรม

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่คาดหวังไว้ ซึ่งระดับความพึงพอใจนั้นอาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับลักษณะงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมอื่นๆที่เปลี่ยนแปลงไป

ความหมายและความสำคัญของการคงอยู่

การคงอยู่ในงาน (Job Retention) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้นๆจนถึงปัจจุบัน บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551) และการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใดๆ การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุดประกอบด้วย 3 ประการคือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวน สมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซวน์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงานและความสนใจในงาน 2) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์และโครงสร้างของงาน และ 3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่ง หน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า คงอยู่ในงาน (Job Retention) หมายถึง การที่บุคคลถูกคัดเลือกให้เข้ามาทำงานกับหน่วยงานและยังจะทำงานให้กับองค์กรต่อไปเป็นเวลานาน โดยบริษัทสามารถจูงใจให้บุคคลนั้นมีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ศึกษา ระดับเงินเดือน 2) ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะของงาน โครงสร้างของงาน ทักษะในการทำงาน และ 3) ปัจจัยด้านการจัดการ เช่น โอกาสก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ต่อเพื่อทำงานให้กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้บุคคลที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะ ความสามารถ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Suliman & Abu Gharbieh 1996 ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของพยาบาลในจอร์แดน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลความไม่พอใจในงานของพยาบาลในจอร์แดนมีหลากหลายเช่น ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงาน การสนับสนุนการบริหารงานของโรงพยาบาลและพยาบาล การเดินทาง และสถานดูแลเด็ก จากปัจจัยดังกล่าว ทำให้มีพยาบาลวิชาชีพลดน้อยลง 18.4% ต่อปี

Tang (2003:9) พบว่า พยาบาลควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงาน หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆของหน่วยงานที่รับผิดชอบ หากพยาบาลเหล่านี้รับรู้ว่าคุณเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เขาทำงานอยู่กับโรงพยาบาลได้นานขึ้น

Leino-Kilpi (2001:278) พบว่า พยาบาลที่ได้รับการส่งเสริมจะมีทักษะและความสามารถ หากองค์กรไม่สร้างการยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรและสนับสนุนพนักงาน อาจทำให้พนักงานหา งานใหม่ที่มีโอกาสพัฒนาทักษะวิชาชีพต่อไป

Yan-Yin (2001:580) กล่าวว่า ตำแหน่งและอำนาจของหัวหน้าฝ่ายพยาบาลมีผลต่อ ความตั้งใจการอยู่ต่อของพยาบาล เพราะฉะนั้นหัวหน้าฝ่ายพยาบาลและคนที่มีส่วนร่วมในด้าน การตัดสินใจควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อสามารถลดอัตราการลาออกของพยาบาล

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลที่ทำงาน ในโรงพยาบาลรัฐและ โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 9 ข้อ
ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลใน โรงพยาบาลรัฐและ โรงพยาบาลเอกชน	จำนวน 41 ข้อ
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 50 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์บางส่วนและดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ให้กับกลุ่มพยาบาลที่ทำงานใน โรงพยาบาลรัฐและ โรงพยาบาลเอกชนตามสัดส่วนที่ กำหนดไว้ทั้งหมดจำนวน 400 ฉบับ
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนในการกรอกข้อมูลของแบบสอบถามทุกฉบับ
3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีการกรอกข้อมูลสมบูรณ์
4. จัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะ ประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส โรงพยาบาลที่ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาทำงาน หน่วยงาน/แผนกที่ทำงาน และประสบการณ์ทำงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean: X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนและการคงอยู่ของพนักงาน

3. ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ใช้ในการทดสอบความเป็นอิสระหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร และตัวแปรที่มีสเกลการวัดแบบแบ่งประเภทซึ่งมีข้อมูลเป็นจำนวนนับ

4. ค่าที (Independent Sample T-Test) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนเท่ากันที่ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.80 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 72.30 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 93.80 ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 56.30 ในแผนกผู้ป่วยใน (In-patient Department) ร้อยละ 28.50 ทำงานในช่วงเวลาทำงานที่หมุนเวียน (Rotating Shift) คิดเป็นร้อยละ 67.80 และมีประสบการณ์การทำงานพยาบาล เป็นระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.80

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ทั้ง 10 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers) ด้านลักษณะงาน (Nature Of work) และด้านการคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับโรงพยาบาลที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 6 ตัว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับโรงพยาบาลที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาทำงาน หน่วยงานหรือแผนก และประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านค่าจ้างและเงินเดือน (Pay and Salary) ด้านผลประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากค่าจ้าง (Fringe Benefits) ด้าน การ สื่อ สารภายใน องค์กร (Communication) ด้าน การ บังคับ บัญชา (Supervision) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ด้านการจ่ายผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Contingent Rewards) และด้านสภาพการทำงาน (Operating Condition) ซึ่งหมายความว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ยังไม่พอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ทางผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรเพิ่มระดับความพึงพอใจและการคงอยู่ในปัจจัยด้านต่างๆ ให้สูงขึ้น เพื่อลดอัตราการไม่เพียงพอของพยาบาลต่อไป

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

1. จากผลการศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาที่จำกัด ดังนั้นควรมีการขยายระยะเวลาในการทำวิจัย เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนบางแห่งต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูล
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้สามารถเห็นความแตกต่างของแต่ละด้านมากกว่านี้

บรรณานุกรม

- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.2540.พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
สมยศ นาวิการ. 2533 การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ)
- Cook, J. D., Hepworth, S. I., Wall, T. D., and Warr, P. B. 1981. The experience of work: A
compendium and review of 249 measures and their use. London: Academic Press
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snydermann B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
- Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ April 3, 2016, สืบค้นเมื่อวันที่ 30, 2562 จาก
<https://www.hfocus.org/content/2016/04/11994>
- KINNEMAN M.T, HITCHINGS K.S, BRYAN M.A. (1997) 'A pragmatic approach to measuring
and evaluating hospital restructuring efforts'. Journal of Nursing Administration.
Vol.27(7/8): pp 33-41.
- KUOKKANEN, L & LEINO-KILPI, H2001: The qualities of an empowered nurse and the
factors involved. Journal of Nursing Management 9:273-280.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370- 396.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper and Row.
- McClelland, D.C. 1985. Human motivation. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Ruthankoon, R., Ogunlana, S.O. (2003). Testing Herzberg's Two-Factor Theory in the Thai
Construction Industry. Engineering, Construction and Architectural Management.
Vol.10, Iss. 5; pg. 333-342.
- Suliman W.A. & Abu Gharbieh P. (1996) Jordanian nurses: job dissatisfaction and anticipated
withdrawal from practice. Dirasat, Medical and Biological 23 (2), 78-87.
- SPECTOR, P.E. (1997) Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences.
Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- TANG, JH 2003: Evidence-based protocol: nurse retention. Journal of Gerontological Nursing.
29(3): 5-14.
- YIN, JT& YANG, KA 2002: Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors.
International Journal of Nursing Studies. 39:573-581.