



ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
โดย
นางสาวกฤษณี ก้อนพิงค์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช

โดย

นางสาวกฤษฎี ก้อนพิงค์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**INTENTION TO STAY IN EMPLOYMENT OF OPERATING ROOM NURSES ; SIRIRAJ
HOSPITAL**

**By
Kidsanee Konping**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF SCIENCES

Program of Social and Health System Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความตั้งใจ
อยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช” เสนอโดย นางสาวกฤษณี ก้อนพิงค์ เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการ
จัดการระบบสุขภาพ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
เกสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ต ศรีวงษ์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

..... ประธานกรรมการ

(เกสัชกรหญิง อาจารย์ ดร.ณัฐฉิญา คำผล)

...../...../.....

..... กรรมการ

(เกสัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พกามาศ ไมตรีมิตร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(เกสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ต ศรีวงษ์)

...../...../.....

51358302 : สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กฤษฎณี ก้อนพิงค์ : ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช. อาจารย์ที่
ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ภก.ศศ.ดร.นุรินทร์ ต. ศรีวงษ์.87หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน อายุการทำงาน ภูมิลำเนา กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชวิชาชีพจำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยระยะเวลาที่ตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ สร้างขึ้น มีค่าความตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.91 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง เท่ากับ 0.78 และได้รับอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามนี้ได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษานี้มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.60 ผลการวิจัยพบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.10 มีอายุเฉลี่ย 37.37 ปี อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 33.61 สถานภาพโสด ร้อยละ 68.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.30 เป็นพยาบาลปฏิบัติการ ร้อยละ 90.00 อายุการทำงานโดยเฉลี่ย 14.11 ปี อยู่ในช่วง 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.11 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 37.30 มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 20,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 45.23 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช โดยมากอยู่ในระดับสูง คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน 11 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 49.8 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ลักษณะงาน มีค่า $\text{Chi-square} = 38.731, p=0.001$ และอายุการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.021, p = 0.001$ ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($r = 0.217, p = 0.001$) และด้านความเป็นวิชาชีพ ($r = 0.141, p = 0.029$)

สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552
ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

51358302: MAJOR: SOCIAL AND HEALTH SYSTEM MANAGEMENT
KEY WORD: INTENTION TO STAY

KIDSANEE KONPING: INTENTION TO STAY IN EMPLOYMENT OF
OPERATING ROOM NURSES; SIRIRAJ HOSPITAL. INDEPENDENT STUDY ADVISOR:
ASST. PROF. BURIN T. SRIWONG, Ph.D. 87pp.

The purpose of this research were to study the level of intention to stay in employment of operating room nurses, in operating room nurses department, Siriraj Hospital, the relationship between personal factors; gender, age, marital status, work characteristic, work experience, hometown and intention to stay in employment of operating room nurses in operating room nurses department, Siriraj Hospital., and the relationship between factors affecting intention to stay in employment, including Job satisfaction, Professionalism, Generalize Training, Kinship Responsibility and intention to stay in employment of operating room nurses in operating room nurses department of Siriraj Hospital. The population consists of 272 operating room nurses, operating room nurses department of Siriraj Hospital. The research instrument used for this study was a questionnaire created by Somkiat Sritharathikun. The questionnaire consists of two parts: 1) personal information, 2) Intention to stay questions which are intention to stay duration and factors that affect intention to stay. Validity of the questionnaire is 0.91 and Reliability coefficient is 0.78 Data was analyzed by percentage, average, Chi-square, and Pearson correlation.

Two hundreds and forty one questionnaires were returned accounted for 88.60%. Results showed that 97.10% of the population were female, average ages of the population was 37.37 years old, 36.61% of the population had the age range between 20-30 years old, 68.50% were single, 90.00% were practical nurses, 53.11% had over 11 years in job experiences, 37.30% were government officer position. 45.23% had monthly income equaled to or above 20,001 Baht.

The intention to stay in employment of operating room nurses, in operating room nurses department, Siriraj Hospital was rated at high level, 49.8% intent to stay in employment more than 11 years. Personal factor that significantly related to intention to stay in employment of operating room nurses, in operating room nurses department Siriraj Hospital was work characteristics (Chi square is 38.731, p value = 0.001) and work experience ($r = 0.021$, p value = 0.001). Factors affecting intention to stay in employment that significantly related to intention to stay in employment in operating room nurses, Siriraj Hospital was job satisfaction ($r = 0.217$, p value = 0.001) and professionalism ($r = 0.141$, p value = 0.029).

Program of Social and Health System Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009
Student's signature.....
Independent Study Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากเกษัษกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บูรินทร์ ต ศรีวงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ มาโดยตลอด ขอขอบคุณเกษัษกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกามาศ ไผตรีมิตร และเกษัษกรหญิง อาจารย์ ดร.ณัฐฐิญา คำผล คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของคุณสมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณเบญจมาศ ปรีชาคุณ หัวหน้างานงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช คุณกฤษณา ช่างสุพรรณ ผู้ช่วยหัวหน้างาน งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาล ศิริราช ที่กรุณาอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณ คุณเขวิมล ตันจรรย์านนท์ หัวหน้าหน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์/โรงพยาบาลศิริราช ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำให้กำลังใจ

ขอขอบคุณทุกๆกำลังใจและความช่วยเหลือที่ได้รับจากเพื่อน พี่ น้องที่หน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์ทุกท่าน รวมทั้งพยาบาลห้องผ่าตัดทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และคุณเจียมรัตน์ โพธิ์เย็น ที่คอยให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้วางรากฐานชีวิตและการศึกษาทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จในที่สุด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	9
ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	10
ปัจจัยส่วนบุคคล	19
พยาบาลห้องผ่าตัด	20
ระดับความสามารถ.....	25
การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากร.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	37

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด	42
ตอนที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด	
งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	46
ส่วนที่ 2.1 ระยะเวลาที่ตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	46
ส่วนที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	47
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	52
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย.....	55
การอภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม และเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	71
ภาคผนวก ข เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.....	80
ภาคผนวก ค หนังสืออนุมัติให้ใช้แบบสอบถาม	85
ประวัติผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการผ่าตัดและตรวจพิเศษทั้งผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก	2
2	การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	3
3	แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน	18
4	ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน หน่วยงาน สถานการณ์จ้าง รายได้.....	42
5	จำนวน ร้อยละของ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	46
6	ระดับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	46
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวม.....	47
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ คงอยู่ในงาน ด้านความเป็นวิชาชีพ	48
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานด้าน การฝึกอบรม.....	49
10	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ คงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน.....	50
11	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อเครือข่าย.....	51
12	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ภูมิลำเนา กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาล ผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	52

ตารางที่		หน้า
13	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ อายุการทำงานกับความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	53
14	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช.....	54

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 และตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย พ.ศ. 2547-2551 (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 2546, อ้างถึงในจาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ 2551) ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของศูนย์บริการทางการแพทย์ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นศูนย์การบริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศ ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ทั้งในด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการใช้อุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีในระดับสูง และการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น ตลอดจนการนำเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบันทึกข้อมูลของผู้ป่วย และการบันทึกข้อมูลทางการพยาบาล การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (จาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ 2551)

ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลทั่วประเทศประสบกับปัญหาของการขาดแคลนสูง การผลิตพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอและมีคุณภาพต้องใช้ทั้งเวลาและงบประมาณเป็นจำนวนมาก ค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีเท่ากับ 375,526 บาท/ปี/คนและปริญญาโทเท่ากับ 265,715 บาท/ปี/คน (เพชรน้อย สิ่งช่างชัย และคณะ 2544) การชำระรักษาบุคลากรให้มีการคงอยู่ในงาน นอกจากช่วยประหยัดงบประมาณ ในการผลิตและการฝึกอบรมแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีช่วงเวลาในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลได้ (Kremer and Schmalenberg 1988, อ้างถึงใน วรารัตน์ บุญผดุง 2550)

โรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งอยู่ในกำกับของรัฐ จัดอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีทั้งโรงเรียนแพทย์ โรงเรียนพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลมีวิสัยทัศน์จะเป็นปัญหาแห่งแผ่นดิน มุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศ ทางด้านสุขภาพศาสตร์ ศิลป และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาสังคมไทยและเพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญในการที่จะต้องประสานให้เกิดความกลมกลืนระหว่างความ

หลากหลายของสาขาวิชา และภายในมหาวิทยาลัย การใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีวิสัยทัศน์เป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดินมุ่งสู่สากล มีพันธกิจที่จะจัดการการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิต ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต และฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีวิสัยทัศน์คือเป็นองค์กรทางการแพทย์ชั้นนำระดับโลก พันธกิจคือให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงระดับสากล โดยมีการผสมผสานการใช้ความรู้ เทคโนโลยี การวิจัย และทรัพยากรมนุษย์เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ (มหาวิทยาลัยมหิดล 2551)

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เป็นหน่วยงานหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประกอบด้วย 10 งานการพยาบาลแบ่งตามประเภทการให้บริการผู้ป่วย ซึ่งงานการพยาบาลห้องผ่าตัดเป็นงานหนึ่งในสังกัดฝ่ายการพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัดประกอบด้วยหน่วยผ่าตัด 11หน่วยงาน แบ่งตามความเฉพาะทางในการให้บริการผู้ป่วย หน่วยตรวจ 5 หน่วยงาน หน่วยพักรอดูอาการก่อนและหลังผ่าตัด 3 หน่วยงาน มีห้องผ่าตัดทั้งหมด 60 ห้อง ห้องตรวจ 26 ห้อง จำนวนเตียงในห้องพักรอก่อนผ่าตัด 55 เตียง และจำนวนเตียงในห้องพักฟื้นทั้งหมด 66 เตียง ในปี พ.ศ.2548 ถึง 2551 มีจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการผ่าตัดและตรวจพิเศษทั้งผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก ซึ่งมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการผ่าตัดและตรวจพิเศษทั้งผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก

พ.ศ.	2548	2549	2550	2551
ผู้ป่วยที่มารับบริการผ่าตัด และตรวจพิเศษ (คน)	200,108	220,069	292,473	258,878

ที่มา : มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, “รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล ศิริราช ปี พ.ศ.2548 ถึง 2551,” (อัคราเนา)

ลักษณะงานของพยาบาลห้องผ่าตัดคือรับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยใน ระยะก่อนผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถเฉพาะทางในแต่ละประเภทของการผ่าตัด มีความสามารถใช้และจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง และ

ช่วยแพทย์ในการผ่าตัด (ครุณี สิริขันธ์ารง 2542) พยาบาลห้องผ่าตัดต้องมีความอดทนอย่างสูง ทำงานภายใต้สภาวะกดดันทั้งจากงานและผู้ร่วมทีมซึ่งแต่ละคนหวังที่จะให้สิ่งที่ดี และถูกต้อง สมบูรณ์ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เป็นผู้ประสานงานให้การผ่าตัดดำเนินไปได้อย่างสำเร็จถูกต้อง การทำงานในห้องผ่าตัดเนื่องจากจะต้องเสี่ยงต่อความเป็นความตายของผู้ป่วยจึงต้องอาศัยความรวดเร็วในการทำงาน ถูกต้อง ประณีตรวมทั้งต้องมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับ มอบหมาย (Marcus and Popovic 1985, อ้างถึงใน ครุณี สิริขันธ์ารง 2542) การทำงานที่ต้องอยู่เวร นอกเวลาราชการ หรือการรอเรียกขึ้นปฏิบัติงาน(On call) อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้แบบแผนในการนอนหลับเปลี่ยนแปลงไป (พิมศกา สุขกุล 2535) นอกจากนี้ยังมีโอกาสที่จะสัมผัสกับสิ่งคัดหลั่ง เช่น มูก เลือด น้ำเหลืองของผู้ป่วยตลอดเวลา สิ่งซึ่งจะได้รับเชื้อโรคที่สามารถแพร่กระจายผ่านทางเลือดและสิ่งคัดหลั่งได้หากเกิดอุบัติเหตุจากสิ่งมีคมขณะทำงาน (เรณู อาจสาธิตและคณะ 2540) ทั้งยังต้องใช้หน้ากากปิดปากและจมูก การสวมหมวกไว้ตลอดทั้งวัน ยืนติดต่อกันเป็นระยะเวลาาน จากสภาวะการทำงานดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุให้พยาบาลห้องผ่าตัดเกิดความเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้การอุทิศตนและความผูกพันต่องานน้อยลง จนถึงขั้นที่อาจจะตัดสินใจออกจากงาน

จากข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ระหว่างปี พ.ศ.2548 ถึง 2551 พบการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลห้องผ่าตัดมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

ตารางที่ 2 การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ปี (พ.ศ.)	จำนวนพยาบาลห้องผ่าตัด (คน)	จำนวนพยาบาลที่ลาออก / โอนย้าย (คน)	ร้อยละ
2548	273	10	3.67
2549	283	13	4.60
2550	273	11	4.03
2551	272	13	4.78

ที่มา : มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, “รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล ศิริราช ปี พ.ศ.2548 ถึง 2551,” (อัครานา)

และการที่เปิดโอกาสให้พยาบาลอาวุโสส่วนหนึ่งสามารถเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนเวลา ทำให้จำนวนพยาบาลระดับปฏิบัติการลดลงและพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการเป็นที่เลี้ยง และสอนงานมีจำนวนลดลง ส่งผลให้มีการขาดแคลนบุคลากร และยังทำให้บุคลากรที่ยังคงอยู่มีภาระงานเพิ่มขึ้น ทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งอาจมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด

การคงอยู่ในงานกลุ่มงานการพยาบาลจะประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีความเชื่อว่าพยาบาลทุกคนมีความสำคัญ ไม่สามารถนำบุคลากรอื่นที่อยู่นอกองค์กรสุขภาพมาทดแทนได้ และผู้บริหารต้องมีความสามารถทำให้ทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำทุกคนไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ให้ความเอาใจใส่ ยอมรับในความรู้ความสามารถของพยาบาล ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีความซื่อสัตย์กันภายในองค์กรพยาบาล ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและภารกิจของโรงพยาบาล

ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sourdif 2004, อ้างถึงใน จาริณี ศรีประเสริฐและคณะ 2551)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

วิภาดา คุณาวิคติกุล (2541) อธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ในการรับรู้ของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมอยู่ในองค์กรนั้นอย่างต่อเนื่อง

สมเกียรติ ศรีธรราริคุณ (2542) อธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การจงใจ เจตนา และมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก และสามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

ความตั้งใจเป็นการกระทำของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดๆก็ตามที่เป็นระบบและเหตุผล และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตน (Ajzen and Fishbein 1980, อ้างถึงใน สมเกียรติ ศรีธรราริคุณ 2542)

ไพรัช และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) กล่าวถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เป็นการรับรู้ส่วนบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งไพรัช และมุลเลอร์ ได้ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)
3. การได้รับการฝึกอบรม (Generalized Training)

4. ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility)

คุณลักษณะส่วนบุคคลของทั้งพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหาร ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน จำนวนปีที่อยู่ในวิชาชีพ จำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่ง จำนวนปีที่อยู่ในหน่วยงาน จำนวนปีที่อยู่ในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Fisher et al. 1994, อ้างถึงใน จาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ 2551)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาแผนในการบริหารบุคลากรในงานการพยาบาลห้องผ่าตัดเพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันภาวะความขาดแคลนพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน อายุการทำงาน ภูมิลำเนา กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือญาติ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่
โรงพยาบาลศิริราช แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ
2. ขอบเขตประชากร
ประชากรที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ทั้งหมด จำนวน 272 คน
3. ขอบเขตเนื้อหา ประเด็นเนื้อหาของการวิจัย ได้แก่
ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด ในงานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ข้อคกของเบื้องต้น

ตัวแปรต้น คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ลักษณะงาน
- อายุการทำงาน
- ภูมิลำเนา

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Price and Muller,1981) ประกอบด้วย

- ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)
- การได้รับการฝึกอบรม (Generalize Training)
- ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility)

ตัวแปรตาม คือ

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาแผนในการบริหารบุคลากรในงนการพยาบาลห้องผ่าตัดเพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน
2. เพื่อใช้ผลจากการศึกษามาเป็นแนวคิดในการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล และมีความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

พยาบาลห้องผ่าตัด หมายถึงพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงทำงานอยู่ในงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

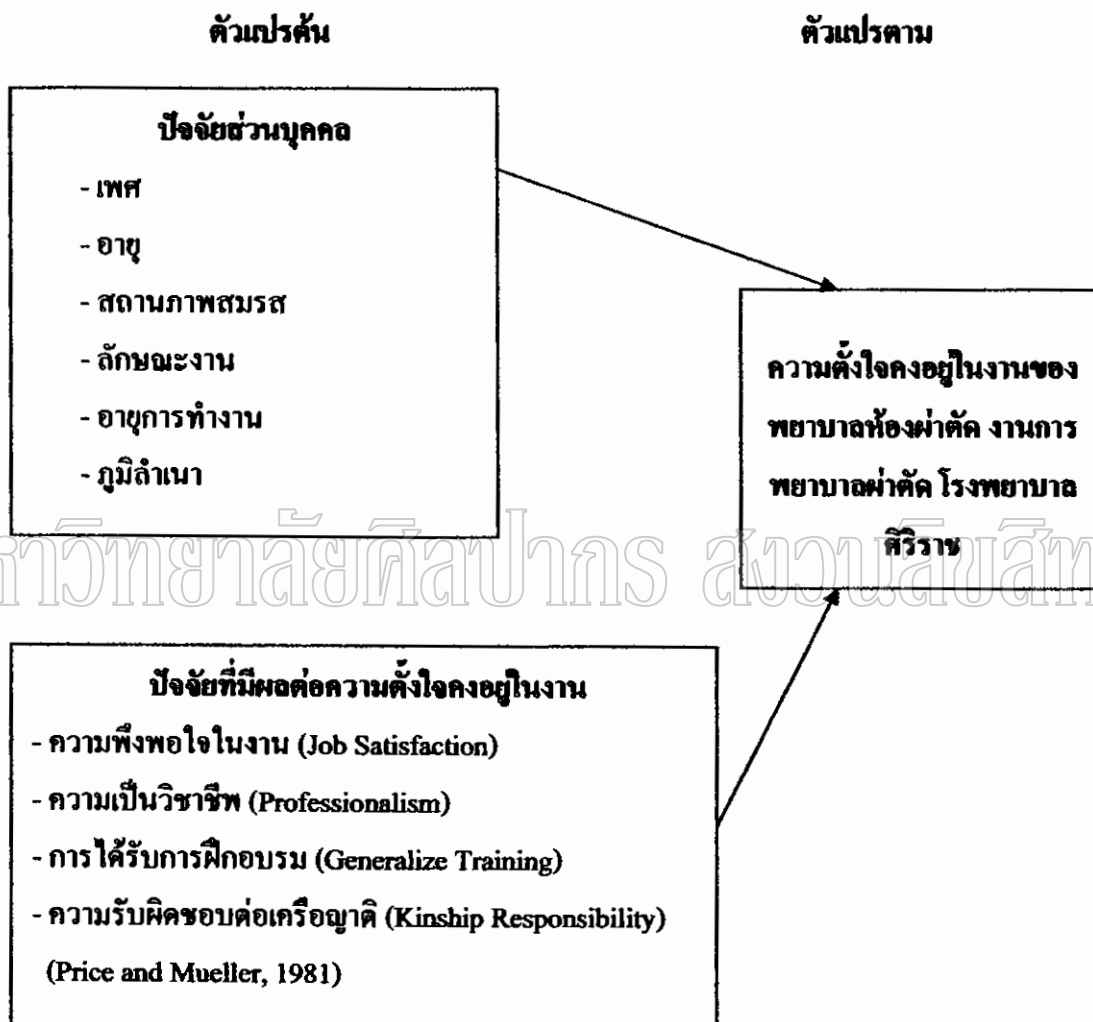
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เป็นการรับรู้ส่วนบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป(Price and Mueller 1981)

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจ
อยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) การได้รับ
การฝึกอบรม (Generalize Training) ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility) (Price
and Mueller 1981)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วได้สรุปและนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ซึ่งใช้กรอบแนวคิดของไพร์ซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) ซึ่งสมเด็จพระติ ศรีธรรมาธิคุณ (2542) ได้ปรับปรุงมาใช้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

1.2 ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)

1.3 การได้รับการฝึกอบรม (Generalized Training)

1.4 ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล

3. พยาบาลห้องผ่าตัด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay)

ความหมาย

ไพร์ซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

จันทิรา ภาวิไล (2536) กล่าวว่า การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเป็นการที่พยาบาลเข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งและยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานไปเรื่อยๆ

มานิต มานิตเจริญ (2538) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความสนใจ เอาใจใส่ จงใจ เจตนา และมีความคิดที่จะปฏิบัติงาน

วิภาดา คุณาวิคติกุล (2541) กล่าวถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลที่จะอยู่ปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป เป็นความรู้สึกมากกว่าจะเป็นพฤติกรรม

สมเกียรติ ศรีธาราริคุณ (2542) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึงการตั้งใจ เจตนา และมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคล สามารถที่จะประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในงานนั้นต่อไป

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์การ หมายถึง ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การของบุคคล โดยปฏิบัติงานอยู่ในองค์การด้วยความรู้สึกเต็มใจและพึงพอใจ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นเป็นเวลานานที่สุดและไม่คิดจะลาออก

วราวรรณ์ บุญธนะ (2550) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการที่จะทำงานพยายาลต่อไปในหน่วยงาน ภายในระยะเวลา 1 ปี โดยที่บุคคลนั้น ไม่ได้ถูกบังคับจากใคร เกิดจากความประสงค์ของบุคคลเอง ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงาน

จากความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังกล่าวข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากการคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป

ซึ่งตรงกับ ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) ผู้วิจัยจึงใช้นิยามความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของไพรซ์ และมุลเลอร์ ในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) เป็นผู้ที่ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นระดับความชอบของบุคลากรที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ สามารถวัดได้จากความชอบหรือความไม่ชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน เป็นระดับทางบวกของบุคคลที่มีต่อมิติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ลักษณะงาน การได้รับการนิเทศ การได้รับการสนับสนุน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์การ โดยรู้สึกว่าการงานนั้นท้าทายความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน แต่ถ้าบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ก็จะทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกโดยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่สนใจงานและรู้สึกไม่ชอบเมื่อรู้ว่าต้องปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกขึ้นชอบค่อสภาพการณ์ของงานด้านต่างๆ ในอดีต ความพึงพอใจในงานมักจะนำไปสัมพันธ์กับรายได้ที่ได้รับ แสดงถึงการมองภาพของคนในลักษณะเดียวกับเครื่องจักร เครื่องยนต์ ซึ่งสามารถที่จะจัดการให้มีประสิทธิภาพได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หากมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม(วิภาดา คุณาวิคติกุล และเรมวอล 2541)

2. **ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)** แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นวิชาชีพมีการวิวัฒนาการมาเรื่อยๆ ซึ่งความเป็นวิชาชีพนั้นจะเป็นระดับการปฏิบัติงานที่มีกฎเกณฑ์ตามคุณลักษณะของวิชาชีพตามมาตรฐานสากล ไวลเลนสกี (Willensky, quoted in Miller 1988) ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1986) มีแนวคิดว่าความเป็นวิชาชีพจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ถ้าบุคคลที่มีความเป็นวิชาชีพสูงจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้มีทางเลือกในการปฏิบัติงานมากกว่า ถ้าองค์กรมีการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ก็อาจทำให้บุคลากรที่มีความเป็นวิชาชีพสูง พยายามหาวิธีการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เช่น ลาออก โอนย้าย หรือย้ายงาน ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่คิดว่า เป็นเหตุให้ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนั้นน้อยลง

3. **การได้รับการฝึกอบรม (Generalized Training)** เป็นระดับความรู้และทักษะของบุคลากรแต่ละคนที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ทำให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงก็จะได้รับการฝึกอบรมมากกว่า เช่น พยาบาลในระดับปริญญาตรีจะต้องได้รับการฝึกอบรมมากกว่าพยาบาลในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร (สมเกียรติ ศรีชาริคุณ 2542) ประกอบกับลักษณะการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้และทักษะในเฉพาะแต่ละงาน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถของบุคลากรในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรนั่นคือ ถ้าได้รับการฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้นจะทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น แต่จะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานเป็นระยะเวลาลดลง นอกจากนั้นอาจจะมีผลต่อการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรมีความรู้สูงขึ้น โอกาสในการเลือกงานจึงมีมากขึ้น

4. **ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility)** เป็นภาระรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อครอบครัว และเครือญาติในท้องถิ่นที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งบุคลากรจะให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อครอบครัว และเครือญาติที่อยู่ในท้องถิ่นที่เขาปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือเคยปฏิบัติงานอยู่ เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างที่สำคัญ เช่น การเจ็บป่วยของบิดา มารดาและญาติพี่น้อง ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือถ้าหากมีความจำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานไม่สามารถหยุดงานได้ ก็จะมอบหมายให้ผู้ที่ไว้วางใจหรือสนิทสนมไปดูแลครอบครัว และเครือญาติแทน ความ

รับผิดชอบต่อครอบครัวและเครือญาติจึงทำให้บุคลากรต้องอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป นอกจากนั้น การย้ายสถานที่ศึกษาของบุตรก็มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเช่นกัน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาวน์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของที่บ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable By Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Dibble (Dibble 1999, อ้างถึงในปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2549) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์
2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and Career Opportunity) ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร

3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการของผู้บริหาร

4. การทำงาน ครอบครัว และความยืดหยุ่นของเวลา (Work Family and Flexitime)

Taunton, Krampitz and Wood (1989, อ้างถึงในปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2546) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นทฤษฎีตัวแบบการคงอยู่ (Theory Model of Retention) ไว้ 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาระครอบครัว

2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร

3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Characteristics) ได้แก่ การรับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ

Mathis and Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน คือ การธำรงรักษานุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด ถ้าองค์การใดที่ทำให้บุคลากรมองเห็นแบบแผนในการทำงานได้ชัดเจน จะเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์การ ได้สูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ (Organizational Components) หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์การทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์การ องค์การใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบคือ

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ (Organizational Culture and Value) คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่สมาชิกขององค์การทุกคนเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ซึ่งถ้าองค์การใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของสูง และมีผลต่อการคงอยู่แลความสำเร็จขององค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญของค่านิยมขององค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การคือ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์การ จะมีการคงอยู่ในองค์การสูงขึ้น

1.2 กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์การ (Organizational Strategies, Opportunities and Management) หมายถึง การเป็นองค์การที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่มีเป้าหมายชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงินและงานอาชีพได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่างค์การนั้นเป็นองค์การที่น่าอยู่

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job Continuity and Security) การลดขนาดองค์การ การให้คนออกจากงาน การรวมตัวของหน่วยงานและการปรับโครงสร้างองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ของบุคลากรทั้งสิ้น บุคลากรจะเกิด

ความเครียด และมีความคิดที่จะลาออกก่อนที่จะถูกไล่ออก ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องต่อเนื่อง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย

2. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational career opportunities) Mathis and Jackson (2004) กล่าวว่า องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมี โอกาสเจริญก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรพร้อมกับเรื่องความสมดุลของงาน และชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาทักษะในด้านการทำงาน มักจะใช้สิ่งนี้ในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

2.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการ สร้างความมั่นคงให้กับอาชีพคน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงานและประสบการณ์ ของบุคลากร องค์กรที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากร ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษาหรือการฝึกอบรมต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ใน องค์กรให้สูงขึ้น องค์กรควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเอง ภายในองค์กรด้วย มิฉะนั้นบุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและไม่เป็นที่ ยอมรับ และมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

2.2 การวางแผนด้านอาชีพ (Career Planning) องค์กรมีการวางแผนด้านการ พัฒนาอาชีพแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีโอกาสรับรู้ถึงโอกาสและ แนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคตของตนเอง เพราะถ้าทุกคนมองเห็นว่า อาชีพมั่นคงมี ความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี ก็ยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ (Reward and Retention) รางวัลที่จับต้องได้ที่ บุคคลได้รับสำหรับการทำงานจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน สิ่งชักจูง และผลประโยชน์ ปัจจัยที่ สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ การแข่งขันจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคนต้องลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่ให้ ค่าตอบแทนสูงกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน องค์กรจะต้องทำให้ บุคลากรแต่ละคนคงอยู่ใของค์กร ด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ประกอบด้วย

3.1 ด้านการแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ (Competitive Benefits) ปัจจัยหนึ่งที่มี ผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือ การให้ผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของ ผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมี ทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย

3.2 ผลประโยชน์พิเศษ และสิทธิพิเศษ (Special Benefits and Perks) การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน การจัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติในหอพัก จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and Compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างตามผลของงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่า ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคคลที่มีผลงานมากกว่า ย่อมก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรม อาจทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงานแทน กระบวนการบริหารจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัส หรือเงินก้อน จะมีผลต่อการประสพผลสำเร็จขององค์กรและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับของบุคคล เป็นทั้งรางวัลที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ คือการได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้หรือทางจิตวิทยา เช่นการได้รับข้อมูลป้อนกลับของผู้บริหารที่ให้การยอมรับในสิ่งทีนอกเหนือจากผลงานของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work) ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เพราะแต่ละคนใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทั้งนั้น ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นของงาน (Work Flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงาน นโยบาย และวิธีการทำงาน มีความสำคัญกับการคงอยู่ของบุคลากรอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นของงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่ช่วยลดความกดดันจากภาวะที่มีภาระงานมาก วิธีที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานได้คือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและมีชีวิตส่วนตัว (Work/Life Balance) สิ่งสำคัญที่สุด คือการมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รูปแบบความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีได้หลายแบบ

เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การร่วมมือกันในการทำงาน รวมทั้งยืดหยุ่นในเรื่องของผลประโยชน์ต่างๆ

4.3 ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Job Responsibility and Autonomy)

หมายถึงความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณามอบบทบาท และความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหาคควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) การบริหารจัดการเกี่ยวกับ ความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ สมรส และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้

Taylor (2005, อ้างถึงในสุริศา โคพันธานนท์ 2549) กล่าวว่าสิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งต้องจ่ายอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับคู่แข่งในตลาดแรงงาน รวมทั้งสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆที่ควรจะให้พนักงานสามารถเลือกไปรแกรมผลประโยชน์ตามความต้องการของตนเองได้ เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นาน

2. การบริหารจัดการเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน (Managing Expectations) Taylor กล่าวว่าพนักงานใหม่จะเข้าทำงานด้วยความคาดหวังว่าจะได้รับการดูแลด้วยความยุติธรรม เป็นงานที่สนุกและคึกคัก มีความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อความคาดหวังนี้ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้มีการคงอยู่ในองค์กรได้มากขึ้น

3. การสร้างแรงดึงดูด (Induction) หมายถึงการเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่ ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้วยโปรแกรมการอบรมเกี่ยวกับ เรื่องการควบคุมอารมณ์เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เรื่องเกี่ยวกับองค์กร และการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่พนักงานในการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (Family-Friendly Human Resource Practices)

5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา (Training and development) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีการคงอยู่ในองค์กร

6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ (Improving the Quality of Management) องค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพราะจะมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กร

Gunnar and Vaughn (2003) กล่าวถึงแรงจูงใจที่ใช้เป็นกลยุทธ์ในการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

1. การยกระดับการศึกษา (Enhanced Education)

มีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ความรู้และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานและให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง มีโอกาสไปดูงานของหน่วยงานหรือแผนกอื่นๆ ประชุมกลุ่ม เพื่อที่จะได้กลยุทธ์ที่น่าสนใจ เพื่อเสนอความรู้ ขณะเดียวกันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลและผู้เชี่ยวชาญ

2. ให้โอกาสก้าวหน้า (Room to Grow)

มีการส่งเสริมให้มีอำนาจในการตัดสินใจ มีการยกย่องชมเชยและยอมรับบุคลากรจากองค์กรหากการตัดสินใจนั้นดีคือผู้มารับบริการ การเพิ่มความเป็นอิสระในบันไดอาชีพ เพื่อให้มีการบรรจุตำแหน่งที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องส่งเสริมและให้ความสะดวกในแต่ละถ้าโคอาชีพ

3. การจูงใจและการอุทิศตน (Motivated and Dedicated)

บุคลากรต้องการการยอมรับและความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถพัฒนาตัวจูงใจเพื่อตอบสนองการยอมรับที่บุคลากรต้องการ

จากการทบทวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานจะเห็นว่าประกอบไปด้วยหลายปัจจัยซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

แนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	Price and Mueller, 1981	ปรีชาพร วงศ์ อนุตรโรจน์, 2542	Taunton, Krampitz and Wood, 1989	Dibble, 1999	Mathis and Jackson, 2004	Taylor, 2005
ความพึงพอใจในงาน	✓					
ความเป็นวิชาชีพ	✓	✓				
การได้รับการฝึกอบรม	✓					✓
ความรับผิดชอบต่อเครือ ญาติ	✓		✓			
ด้านบุคลากร		✓	✓			
ด้านงาน		✓	✓			
ด้านการจัดการ		✓		✓	✓	
ค่าตอบแทน			✓	✓		✓
การพัฒนา และ โอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน				✓		
การทำงาน ครอบคลุม ความ ยืดหยุ่นของเวลา				✓		
วัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร					✓	
ด้านผู้บริหาร			✓			
การให้รางวัล และการคงอยู่					✓	
ด้านการออกแบบ และการ ทำงาน					✓	
สัมพันธภาพของบุคลากร ในองค์กร		✓			✓	
การบริหารเกี่ยวกับการ คาดหวังของพนักงาน						✓
การสร้างแรงจูงใจ						✓
การดูแลแบบครอบครัว เคียวกัน						✓
การปรับปรุงโครงสร้างการ บริหาร						✓

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดดังที่กล่าวมาคืออยู่ด้วยกันหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยหลักเป็นปัจจัยด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านการบริหารจัดการ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดแยกย่อยออกไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน 4 ปัจจัย คือ 1) ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับการนิเทศ การได้รับการสนับสนุน 2) ความเป็นวิชาชีพ 3) การได้รับการฝึกอบรม 4) ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ ตามแนวคิดของไพร์ซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับบริบทของพยาบาลห้องผ่าตัด

นอกจากปัจจัย 4 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางปัจจัยซึ่งน่าจะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

เพศ ผู้หญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าผู้ชาย และพบว่าผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย (Hrebiniak and Alutto 1972, อ้างถึงใน สุริศา โคพันธานนท์ 2549)

อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็พบว่าสมาชิกในองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง (Steers 1984) นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ (Sheldon 1971) ความพึงพอใจในงาน และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น (Meyer and Allen 1984, อ้างถึงในสุริศา โคพันธานนท์ 2549)

สถานภาพสมรส เอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker 2004) พบว่าถ้าตารางการปฏิบัติงาน ไม่ยืดหยุ่น ไม่เอื้อในการจัดสรรเวลาแก่ครอบครัว ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวลาออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2533) ซึ่งพบว่าเหตุผลของการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 36 ย้ายเพื่อติดตามคู่สมรส

ภูมิอำนาจ เป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานภาพปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลาาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิมจะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ

กนกอร ชศไพบุลย์ (2539) พบว่าภูมิสำเนาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์การของพยาบาล ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่อยู่ในภูมิสำเนาเดิม พยาบาลจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์การต่ำ เพราะความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ทำให้พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัวและมีเวลาให้ครอบครัวลดลง และได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวน้อยมีผลกระทบต่อจิตใจ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547)

ลักษณะงาน ระดับการปฏิบัติงานซ้ำๆ (Degree to Which a Job is Repetitive)

(Taunton, Krampitz and Woods 1989 : 17) งานที่มีลักษณะจำเจหรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ และอาจส่งผลให้ลาออกหรือไม่คงอยู่ในงาน งานที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ ทักษะที่หลากหลาย (skill variety) เอกลักษณะของงาน (task identity) ความสำคัญของงาน (task significance) ความอิสระ (autonomy) ข้อมูลป้อนกลับของงาน (feedback) (Hack man and Oldham, 1980) สอดคล้องกับผลการศึกษา สาเหตุความต้องการลาออก จากงานพยาบาลวิชาชีพ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร คือ งานจำเจ (วิมลมาศ และประไพพรรณ 2539) และการศึกษาของอารีย์ พฤกษ์ราช และคนอื่นๆ (2534) ซึ่งพบว่า งานจำเจทำให้เกิดความไม่พอใจและคิดที่จะลาออกจากงาน

อายุการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Pattaravanich (Pattaravanich 1995, อ้างถึงใน สุธิดา โดพันธานนท์ 2549) ที่พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การเป็นเวลานาน จะมีการคงอยู่ในงานและองค์การนาน เพราะมีความมั่นคงในงาน มีตำแหน่งงานที่สูง รวมถึงได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูง

จากปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) และปัจจัยส่วนบุคคล ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด ด้วยลักษณะงาน บริบทของงานพยาบาลห้องผ่าตัด ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้

พยาบาลห้องผ่าตัด

พยาบาลห้องผ่าตัด คือพยาบาลวิชาชีพที่ใช้กระบวนการการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาลตามความต้องการของผู้ป่วยที่มารับการผ่าตัด และป้องกันอันตรายหรือให้การดูแลผู้ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ พยาบาลห้องผ่าตัดมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้ป่วยและศัลยแพทย์

พยาบาลห้องผ่าตัดต้องเข้าใจ และสามารถอธิบายความรู้เกี่ยวกับกายวิภาค ศรีวิทยา จิตวิทยา และขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา ตลอดจนขั้นตอนในการผ่าตัด และมีความสามารถในการประสานงานที่ดี ดูแลให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้ป่วยตลอดระยะเวลาทำผ่าตัด (เรณู อาจสาลี 2550)

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลห้องผ่าตัดคือการดูแลผู้ป่วยที่มารับบริการทั้ง 3 ระยะ คือ ระยะก่อนผ่าตัด ระยะระหว่างผ่าตัด และระยะหลังผ่าตัด ให้การดูแลผู้ป่วยโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ดูแลผู้ป่วยให้ครบคลุมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่รับผู้ป่วยมาจากหอผู้ป่วย ให้การดูแลผู้ป่วยทั้ง 3 ระยะ ที่เตียงผ่าตัด โดยมีการวางแผนการพยาบาลและนำแผนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในเตียงผ่าตัด หลังจากนั้นมีการประเมินผลทางการพยาบาลเพื่อหาข้อบกพร่องที่จะนำไปปรับปรุงแผนการพยาบาล เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะรายที่มารับบริการผ่าตัดให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

สมาชิกในทีมผ่าตัด

การผ่าตัดแต่ละชนิดมีความพิเศษแตกต่างกัน ทีมผ่าตัดเป็นกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และทักษะเป็นอย่างดี ดำรงร่วมมือใช้ความสามารถเพื่อการรักษา และทำให้ผู้ป่วยปลอดภัย สมาชิกในทีม ได้แก่ ศัลยแพทย์ (Surgeon) วิสัญญีแพทย์ (Anesthesiologist) พยาบาลช่วยเหลือนอก (Circulating Nurse) และผู้ส่งเครื่องมือผ่าตัด (Scrub Personal)

ศัลยแพทย์เป็นหัวหน้าทีมผ่าตัดเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำผ่าตัดตามชนิดของการผ่าตัด ศัลยแพทย์คนที่ 2 หรือพยาบาลที่ได้รับการฝึกหัดเป็นพิเศษ เป็นผู้ช่วยผ่าตัด วิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาล มีหน้าที่ให้ยาระงับปวดและยาห่ออกกล้ามเนื้อ ให้ยาสลบและดูแลท่อทางเดินหายใจเพื่อให้การแลกเปลี่ยนก๊าซได้พอเพียง เครื่องตรวจวัดการไหลเวียนโลหิตการหายใจ ประเมินการสูญเสียโลหิตและสารน้ำ ให้เลือดและสารน้ำทดแทน ให้ยา ดูแลระบบไหลเวียนโลหิตทำงานได้อย่างปกติและเตือนศัลยแพทย์ทันทีเมื่อเกิดภาวะอาการแทรกซ้อนขึ้น พยาบาลช่วยเหลือนอก เป็นสมาชิกสำคัญของทีมผ่าตัด เป็นผู้ประสานงานกับทุกคนในทีม ให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้ส่งเครื่องมือผ่าตัด เป็นผู้จัดเตรียมเครื่องมือและส่งเครื่องมือที่ใช้ในการผ่าตัดแต่ละชนิด ให้ถึงมือศัลยแพทย์ ถ้ามีการทำผ่าตัดเฉพาะอย่างอาจมีสมาชิกในทีมเพิ่มขึ้น เช่น พยาธิแพทย์ มาช่วยตรวจชิ้นเนื้อ รังสีเทคนิค มาถ่ายภาพรังสีในท่าต่างๆ หรือ Per-fusionist มาช่วยในการทาผาตคหลอดเลือดหัวใจ พยาบาลช่วยเหลือนอกต้องควบคุมการสมุทรภายในห้องผ่าตัดและต้องระวังจะเรียกผิดหรือผิดเคทเบนสมาชิก เนทมาช่วยเมอดองการความช่วยเหลือ

นอกจากพยาบาลห้องผ่าตัดจะทำหน้าที่ในการให้การดูแลพยาบาลผู้ป่วยแล้วยังต้องทำหน้าที่ตามบทบาทที่หลากหลาย ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลห้องผ่าตัด

พยาบาลห้องผ่าตัดทำหน้าที่ให้การพยาบาลทั้งในระยะก่อนผ่าตัด ระหว่างผ่าตัด และหลังผ่าตัด ซึ่งทุกระยะมีการพยาบาลผู้ป่วยที่แตกต่างกัน และมีส่วนร่วมในการทำงานของทีมสุขภาพ

บทบาทของพยาบาลมีดังนี้

- พยาบาลช่วยเหลือรอบนอก (Circulating Nurse)
- พยาบาลส่งเครื่องมือ (Scrub Nurse)
- พยาบาลผู้ช่วยผ่าตัด (Registered Nurse First Assistant : RNFA)
- วิชาญพยาบาล (Certified Registered Nurse Anesthetist : CRNA)
- ผู้จัดการ (Manager)
- นักวิชาการ (Educator)
- ผู้จัดการผู้ป่วยเฉพาะราย และพยาบาลผู้เชี่ยวชาญทางคลินิก (Case Manager and Clinical Nurse Specialist : CNS)

พยาบาลช่วยเหลือรอบนอก (Circulating Nurse)

บทบาทพยาบาลช่วยเหลือรอบนอก เป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกอย่างของพยาบาลผ่าตัด พยาบาลที่ทำหน้าที่นี้ควรเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่จะประเมินผู้ป่วยในระยะก่อนผ่าตัด วางแผนสำหรับให้การดูแลผู้ป่วยที่ดีที่สุดระหว่างการทำผ่าตัด ประสานงานกับบุคลากรทุกคนในห้องผ่าตัด ตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนในเรื่องของการเซ็นยินยอมผ่าตัด เป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในห้องผ่าตัด พยาบาลผู้ช่วยเหลือรอบนอกไม่ต้องสวมเสื้อคลุมปลอดเชื้อสามารถเข้า ออก ในห้องผ่าตัดได้ ทำให้ดูแลผู้ป่วยได้อย่างใกล้ชิด และเป็นผู้มีบทบาทในระหว่างการผ่าตัด และยังมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดูแลเครื่องมือทุกอย่างให้พร้อมในการผ่าตัด
- ตรวจสอบรับรองเครื่องมือ และอุปกรณ์เครื่องใช้ปลอดเชื้อ
- ช่วยในการจัดทำผู้ป่วย
- ทำความสะอาดผิวหนังบริเวณผ่าตัด
- ดูแลห้องผ่าตัดและสมาชิกในทีม มีเวลาสำหรับหยุดพักชั่วคราวโดยยึดหลัก

ปลอดเชื้อ

- ช่วยบุคลากรของวิสัญญีฯ ให้ยาระงับความรู้สึก และดูแลการเปลี่ยนแปลง
ด้านสรีรวิทยาของผู้ป่วย

- เก็บชิ้นเนื้อส่งตรวจ
- ประสานงานกับหน่วยงานกับหน่วยอื่น เช่น รังสีวิทยา และพยาธิวิทยา
- ปฏิบัติพยาบาลตามระเบียบปฏิบัติ
- ดูแลให้ห้องผ่าตัดมีการสนทนา และการเดินไปเดินมาน้อยที่สุด

พยาบาลส่งเครื่องมือ (Scrub Nurse)

พยาบาลวิชาชีพ หรือเจ้าหน้าที่เทคนิค (Surgical Technician: ST) ทำหน้าที่ส่ง
เครื่องมือ รวบรวมเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับทำผ่าตัด เตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ทั้งหมดด้วยหลักการ
ทำให้ปลอดเชื้อ และดูแลให้อยู่ในสภาวะปลอดเชื้อตลอดเวลาในระหว่างผ่าตัด ส่งเครื่องมือและ
อุปกรณ์เครื่องใช้ขณะทำผ่าตัดให้ถึงมือศัลยแพทย์ ทำความสะอาดเครื่องมือ ขณะผ่าตัด และ
ภายหลังเสร็จผ่าตัดแต่ละราย ขณะผ่าตัดต้องนับจำนวนผ้าซับโลหิต ใบบิด เครื่องมือ บนบริเวณที่
ปลอดเชื้อร่วมกับพยาบาลช่วยเหลือรอบนอกทั้งก่อนและหลังผ่าตัดให้ถูกต้องครบถ้วน

ผู้จัดการ (Manager)

ผู้จัดการของห้องผ่าตัดต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญมากและศึกษาเพิ่มเติมด้านการ
จัดการ อาจเป็นพยาบาลวิชาชีพแต่โรงพยาบาลหลายแห่งใช้ Bachelor of Science in Nurse (BSN)
โรงพยาบาลส่วนใหญ่ใช้ Master's (MSN) ที่มี Major ใน Acute Care หรือการจัดการ พยาบาลใน
กลุ่มนี้เรียกได้หลายชื่อขึ้นอยู่กับแต่ละสถาบัน เช่น Head Nurse, Clinical Nursing Direction,
Operating Room Manager และอื่นๆ

นักวิชาการ (Educator)

พยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่เป็นนักวิชาการ เช่น BSN และ MSN ที่มีความชำนาญ
เกี่ยวกับการผ่าตัดคิดว่า แนะนำพยาบาลวิชาชีพศึกษาต่อ มีหน้าที่ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ทำงานกับ
เจ้าหน้าที่เพื่อการเรียนรู้ เป็นครูผู้ช่วยสอนแก่นักศึกษา และทำหน้าที่เป็นพยาบาลช่วยเหลือรอบ
นอกหรือ Clinical Nurse Specialist นอกเหนือจากการสอนปกติ

ผู้จัดการผู้ป่วยแต่ละราย (Case Manager)

พยาบาลผ่าตัดเป็นผู้จัดการเฉพาะรายเป็นบทบาทใหม่ของพยาบาลวิชาชีพ ต้อง
เป็นผู้ที่มีความชำนาญมาก มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และให้ความรู้เกี่ยวกับการผ่าตัด
ทั้งหมด ติดต่อกับผู้ป่วยที่บ้านก่อนผ่าตัดและให้บริการที่บ้านหลังผ่าตัด (Home Care) มีหน้าที่
ต่างกันไปตามสถาบัน หรือ Employing Agency การทำหน้าที่นี้ต้องมีการคัดเลือกเป็นพิเศษ

ผู้เชี่ยวชาญทางคลินิก (Clinical Nurse Specialist: CNS)

ผู้เชี่ยวชาญทางคลินิกเป็น Advanced practice nurse มีความชำนาญเป็นพิเศษ และศึกษาต่อในระดับปริญญาโท มีความชำนาญพิเศษในการดูแลผู้ป่วยเกี่ยวกับหัวใจ การเปลี่ยนอวัยวะไต และโรคมะเร็ง ทำงานเกี่ยวกับผู้ป่วยและญาติ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและทำงานวิจัย ไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องผ่าตัดแต่ต้องติดตามดูแลผู้ป่วยพร้อมกับแพทย์ที่บ้าน คลินิก สถานที่อื่นหรือ โรงพยาบาล ที่มีหน่วยดูแลผู้ป่วยศัลยกรรม

ลักษณะงานของพยาบาลห้องผ่าตัดที่ต้องรับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยในระลอกก่อนผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถเฉพาะทางในแต่ละประเภทของการผ่าตัด มีความสามารถใช้และจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง และช่วยแพทย์ในการผ่าตัด (ครุณี สิริยศจารง 2542) พยาบาลห้องผ่าตัดต้องมีความอดทนอย่างสูง ทำงานภายใต้สภาวะกดดันทั้งจากงานและผู้ร่วมทีมซึ่งแต่ละคนหวังที่จะให้สิ่งที่ดี และถูกต้อง สมบูรณ์ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เป็นผู้ประสานงานให้การผ่าตัดดำเนินไปได้อย่างสำเร็จลุล่วง การทำงานในห้องผ่าตัดเนื่องจากจะต้องเสี่ยงต่อความเป็นความตายของผู้ป่วยจึงต้องอาศัยความรวดเร็วในการทำงาน ถูกต้อง ประณีตรวมทั้งต้องมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Marcus and Popovic 1985, อ้างถึงใน ครุณี สิริยศจารง 2542) การทำงานที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการ หรือการรออนุญาตปฏิบัติงาน (On Call) อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้แบบแผนในการนอนหลับเปลี่ยนแปลงไป (พิมพกา สุขกุล 2535, อ้างถึงใน ครุณี สิริยศจารง 2542) นอกจากนี้ยังมีโอกาสที่จะสัมผัสกับสิ่งคัดหลั่งเช่น มูก เลือด น้ำเหลืองของผู้ป่วยตลอดเวลา เสี่ยงที่จะได้รับเชื้อโรคที่สามารถแพร่กระจายผ่านทางเลือดและสิ่งคัดหลั่งได้หากเกิดอุบัติเหตุจากสิ่งมีคมขณะทำงาน (เรณู อาจสาธิตและคณะ 2540) ทั้งยังต้องใช้หน้ากากปิดปากและจมูก การสวมหมวกไว้ตลอดเวลา ยืนติดต่อกันเป็นระยะเวลาาน จากสภาวะการทำงานดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุให้พยาบาลห้องผ่าตัดเกิดความเครียด ท้อแท้ เมื่อนำมาใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้การอุทิศตนและความผูกพันต่องานน้อยลงจนถึงขั้นที่อาจจะตัดสินใจออกจากงาน

ลักษณะงานของห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราชนั้น มีการแยกเป็นหน่วยผ่าตัด และหน่วยตรวจและติดตามผล โดยแบ่งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีทั้งหมด 19 หน่วยงาน ดังนี้

- หน่วยตรวจรักษาโรคหัวใจในท่อทางเดินน้ำดีด้วยกล้องเอนโดสโคปี
- หน่วยตรวจรักษา ด้วยเครื่องมือพิเศษและติดตามผล
- หน่วยตรวจโรคอุบัติเหตุ
- หน่วยตรวจและติดตามผลการรักษาออร์โทปิดิกส์
- หน่วยผ่าตัด โสต นาสิก ลาริงซ์

- หน่วยผ่าตัด ช่องท้องและหลอดเลือด
- หน่วยผ่าตัด ประสาทศัลยศาสตร์
- หน่วยผ่าตัด เปลี่ยนอวัยวะและผ่าตัดฉุกเฉินนอกเวลาราชการ
- หน่วยผ่าตัด ระบบปัสสาวะ
- หน่วยผ่าตัด ศัลยศาสตร์ตกแต่ง
- หน่วยผ่าตัด ศีรษะ คอ ไต และศัลยกรรมเด็ก
- หน่วยผ่าตัด หัวใจ และทรวงอก
- หน่วยผ่าตัด ออร์โธปิดิกส์
- หน่วยผ่าตัด อุบัติเหตุ
- หน่วยผ่าตัด และตรวจพิเศษระบบปัสสาวะ
- หน่วยรูดูอาการก่อนและหลังผ่าตัด สยามินทร์ชั้น 3
- หน่วยรูดูอาการก่อนและหลังผ่าตัด สยามินทร์ชั้น 4
- หน่วยรูดูอาการก่อนและหลังผ่าตัด สยามินทร์ชั้น 5
- หน่วยผ่าตัด จักษุ

จากการที่มีการแบ่งงานตามความเฉพาะในการให้บริการการผ่าตัด และตรวจรักษาจึงส่งผลให้พยาบาลห้องผ่าตัดต้องมีความสามารถ และมีความรู้เฉพาะทาง รวมถึงเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผ่าตัด ซึ่งโรงพยาบาลศิริราชจัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิดังนั้น ผู้ป่วยส่วนใหญ่ที่มาใช้บริการมักมีความซับซ้อนยุ่งยาก มีการจัดเวร โดยมีเวร On call ซึ่งต้องรับผิดชอบทำงาน 24 ชั่วโมง ต้องประสบกับภาวะเครียดตลอดระยะเวลาทำงานจึงจำเป็นต้องมีพยาบาลห้องผ่าตัดต้องมีการอบรม และศึกษาเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้แล้วปัจจุบันโรงพยาบาลศิริราชยังมีการประเมินการทำงานของพยาบาลตามระดับความสามารถ ซึ่งระดับความสามารถนี้จะเป็นตัวกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วย

ระดับความสามารถ (Competency)

เบนเนอร์ (Benner 1984) ได้แบ่งบทบาท ระดับความสามารถของพยาบาลตามประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

ระดับที่ 1 ผู้เริ่มต้น (Novice) หมายถึงพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่เริ่มต้นปฏิบัติงาน ถึง 1 ปีเต็มจึงยังขาดประสบการณ์ในด้านต่างๆ อาจไม่เคยเผชิญสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานจริง ยังค้นหาตัวเอง และพยายามปรับตัวให้เข้ากับกฎที่คนรอบข้างสร้างขึ้น ทำงานโดยปราศจากการเข้าใจในเหตุผล นอกจากนี้ยังเป็นผู้ยึดถือตามกฎระเบียบที่เขย่งอย่างเดี๋ยวน

โดยไม่ปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานได้ ทำงานเฉพาะบทบาทตามหน้าที่ของตน มีข้อจำกัดทางด้านความรู้ ความชำนาญ การปฏิบัติจากประสบการณ์ มีเพียงความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ และพื้นฐานทางการพยาบาล

เนื่องจากการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องขึ้นกับความรูทางทฤษฎี และการตัดสินใจของบุคคลด้วย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพพอบใหม่จึงต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลให้พยาบาลผู้เริ่มต้นเหล่านี้เป็นพยาบาลที่น่าเชื่อถือ มีความพึงพอใจในตนเอง

ระดับที่ 2 ผู้เริ่มมีความก้าวหน้า (Advance Beginner) หมายถึงพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานที่เดิมเป็นเวลา 1-2 ปี สามารถเรียนรู้งานจากเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น สามารถจัดการสถานการณ์ต่างๆภายใต้การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า พยาบาลไยระดับนี้เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ ได้ เริ่มรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน มีความเข้าใจในเหตุผล กฎต่างๆ แต่ยังไม่สามารถเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละสถานการณ์ได้ ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติงานตามความจำเป็นได้ สามารถดูแลให้ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงานและตนเองให้ปลอดภัยตลอดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของตน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันตามที่ได้เรียนรู้มา แต่ยังคงขาดประสบการณ์ พยาบาลกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีเริ่มมีความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยเมื่อได้เผชิญหน้าสถานการณ์แปลกใหม่ และยังเป็นผู้ที่ยึดมั่นในกฎระเบียบเหมือนขั้นผู้เริ่มต้นเช่นกัน

ระดับที่ 3 ผู้มีความสามารถ (Competent) หมายถึงพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานที่เดิมเป็นเวลา 2-3 ปี ผู้ที่ผ่านการดูแลผู้ป่วยและมีความรู้ด้านการปฏิบัติงานและความรู้ทางวิชาการ มีความเข้าใจในเหตุผลของการปฏิบัติงานในระยะยาว สามารถวางแผนการต่างๆให้ได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย มีความเชื่อถือได้ กำกับดูแลให้คำแนะนำผู้อื่นในการทำงานได้ แสดงบทบาทอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการสอนกลยุทธ์ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้

อย่างไรก็ตามพยาบาลกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าใจสถานการณ์แบบองค์รวมและไม่สามารถบอกสิ่งที่สำคัญที่สุดได้ ต้องได้รับการคอบสนองเรื่องเวลารวมถึงการได้รับการส่งเสริมด้านจิตสำนึก สิ่งที่เป็นนามธรรม และการไตร่ตรองอย่างระมัดระวังในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาไปสู่ระดับความสามารถขั้นต่อไป

ระดับที่ 4 ผู้คล่องงาน (Proficient) หมายถึงพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานที่เดิมเป็นเวลา 3-5 ปี สามารถรับรู้สถานการณ์แบบองค์รวมอันเป็นประโยชน์ต่อ

การพัฒนาการตัดสินใจ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการวิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ความรู้และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงาน โดยมองเป็นสถานการณ์โดยรวม สามารถ ระบุได้ว่าสิ่งใดสำคัญมากที่สุดในแต่ละสถานการณ์ มีความเข้าใจและยังรู้สามารถตัดสินใจเรื่อง ต่างๆจากมุมมองที่กว้างไกล สามารถสังเกตเห็นสิ่งผิดปกติส่งผลให้ตัดสินใจได้ดีขึ้น ยังต้องการ การศึกษาเพื่อเพิ่มความชำนาญ

ระดับที่ 5 ผู้ชำนาญการ (Expert) หมายถึงพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในสถานี่เดิมเป็นเวลามากกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีความสามารถ เป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการ สามารถรวมจุดที่น่าสนใจต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น มีจิตสำนึกที่ดีจากปัญญาญาณ (Intuition) จาก ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อติดตามวิถีทางในการทำงานที่ตนเองรับรู้ว่าจะอะไรเหมาะสม พัฒนา มุมมองและสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถเป็นไปได้ วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การในอนาคต เป็นผู้กำหนดนโยบาย และมีการศึกษาหาความรู้ไม่สิ้นสุด

การแบ่งระดับตามความสามารถนี้ทำให้สามารถเข้าใจได้ถึงความต้องการ และ วิเคราะห์ถึงสาเหตุและจุดมุ่งหมายในการกระทำของพยาบาลในแต่ละระดับได้

ด้วยเหตุนี้ทั้งภาระหน้าที่ และบริบทของพยาบาลห้องผ่าตัดที่ ไม่ได้พักนอน อยู่ในภาวะ เกรียคตลอดเวลา รวมถึงต้องมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้อาจทำให้พยาบาลห้องผ่าตัด อาจมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มี ผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชใน งานวิจัยนี้

การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เขาวลักษณะ เลาะห์จินดา (2529) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความพึงพอใจในงานความตั้งใจที่ จะทำงานต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ใน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมในทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณา ตามข้อย่อย พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน การปกครองบังคับ บัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึง พอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ใน ระดับต่ำ

ภัทรา ศรีเจริญ(2534) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลใน โรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลใน โรงพยาบาลส่วนใหญ่ มีทัศนคติ

ที่ไม่ดีคือปัจจัยจูงใจในภาพรวม และมีทัศนคติที่ไม่ดีคือปัจจัยสุขอนามัยในภาพรวม พยาบาลส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในแผนกพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชต่อไป และพบว่าทัศนคติต่อปัจจัยสุขอนามัยมีความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล นอกจากนี้พบว่าปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและอายุงาน ส่วนสภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล

อารีย์ พฤษภราช และคณะ (2534) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ พบว่าร้อยละ 40.7 มีความไม่พึงพอใจในวิชาชีพ โดยระบุ สาเหตุที่ทำให้ไม่พึงพอใจว่ามีปัญหาเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนเงินเดือนน้อย ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สวัสดิการ สภาพการทำงานหนัก งานจำเจ ปัญหาผู้บังคับบัญชา และปัญหาผู้ร่วมงานตามลำดับ ร้อยละ 83.4 เคยคิดที่จะลาออกจากงาน โดยระบุเหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออกว่าเป็นเพราะการอยู่เวรและงานหนัก เงินเดือนน้อย ไม่มีความก้าวหน้า เบื่องาน สวัสดิการไม่ดี มีปัญหาทางครอบครัว มีปัญหาการบริหาร และต้องการศึกษาต่อ ตามลำดับ

กนกอร ชศไพบุลย์ (2539) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 9 จำนวน 243 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานและภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เป็นตัวทำนายระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาล คือ สัมพันธภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าภูมิฐานะยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาลอีกด้วย

กาญจนา พูลแก้ว (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน พบว่า พยาบาลร้อยละ 71.2 ต้องการที่จะเปลี่ยนงาน และร้อยละ 28.8 ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน คือ ระยะเวลาการทำงาน ($p = 0.023$) ระดับตำแหน่ง ($p = 0.043$) ความพึงพอใจในงาน ($p = 0.000$) และปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร (น โยบาย $p = 0.002$ การบังคับบัญชา $p = 0.009$ ลักษณะงาน/ปริมาณ

งาน $p = 0.001$) ด้านบรรยากาศองค์การ (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา $p = 0.004$) ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ (เงินเดือนและสวัสดิการ $p = 0.002$ การพัฒนาและการฝึกอบรม $p = 0.001$ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ $p = 0.017$)

วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวลด นันท์สุภวัฒน์ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง วัธีจัดการกับความขัดแย้งกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไปและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 354 คน พบว่าสาเหตุของความขัดแย้งที่พบมากที่สุดคือ การที่ผู้ร่วมงานมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน ระดับของความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมาได้แก่วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการร่วมมือ และวิธีการแข่งขัน ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างไม่มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ และส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปในระยะ 1 ปีข้างหน้า แต่ความตั้งใจจะลดลงมากในระยะ 5 ปีข้างหน้า และพบว่าพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงาน ด้านงานที่รับผิดชอบ เงินเดือน โอกาสในการก้าวหน้า และการนิเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งของพยาบาล พยาบาลที่ใช้วิธีปรองดอง ในการจัดการกับความขัดแย้งมีความพึงพอใจในงาน ด้านงานที่รับผิดชอบน้อย ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศ ด้านเงินเดือน ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบวัดกิจกรรมในงาน แบบวัดสัมพันธภาพในองค์การ และแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผลซึ่งพัฒนาโดยลาสชินเจอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาในการคงอยู่ในงาน โดยเฉลี่ยเท่ากับ 19.42 ปี (S.D = 11.76) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ($r = 0.51, p < 0.001$) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($r = 0.53, p < 0.001$) พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($r = 0.66, p < 0.001$) การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการ

เสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.12, p < 0.05$)

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz และ Woods กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ภาระงาน การมีปฏิสัมพันธ์ และการจัดการเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อายุ รายได้ และภาระงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 และภูมิฐานะสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้ร้อยละ 10.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ครุศรี สิริศคารง (2542) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ โดยศึกษาพยาบาลวิชาชีพจำนวน 300 คน พบว่าพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน พบว่าวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพชายส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่คงอยู่ในงาน 10 ปีขึ้นไป วัฒนธรรมองค์การลักษณะงานสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.21$) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.17$) ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.24$) ส่วนความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์และคณะ (2544) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและ

กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ทฤษฎีปัจจัย 2 ด้านของเฮร์เบอร์ก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข 6 แห่ง จำนวน 510 คน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของแสดมป์ และไพค์มอนเด ที่ สุภารัตน์ ไวยวิดาและคณะ แปลเป็นภาษาไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่มีความคิดที่จะลาออกจางานและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.50 และ 47.10 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อัตราเงินเดือน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจางานและวิชาชีพลดลง มีการคงอยู่ในงานและองค์การสูง ส่วนการลาออกจางานและวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางลบกับแรงสนับสนุนของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือน

วิกานดา แก้วตะโก (2546) ศึกษากระบวนการบริหารบุคคล กรณีศึกษา วิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้แนวคิด 3 R's แนวคิดการบริหารงานบุคคล แนวคิดแรงจูงใจ แนวคิดความพึงพอใจในงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบทางสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและพนักงานทั่วไปของ โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 237 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า กระบวนการบริหารบุคคล ที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรในระดับดี 3 ลำดับแรก คือ การบริหารด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารด้านค่าตอบแทน และการบริหารด้านสภาพการปฏิบัติงานและความปลอดภัย ตามลำดับ

ละออ อริยะกุลนิมิต (2546) ได้ศึกษาดัชนีประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาล และตัวบ่งชี้ที่อธิบายองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แนวคิดการคงอยู่ในองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหารจำนวน 240 คน พยาบาลประจำการ จำนวน 711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโทโกนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ พบว่าตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 10 ตัวประกอบ ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 12.6
2. การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.7

3. การให้อิสระในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.6
4. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.2
5. การพัฒนาวิชาการและวิจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.7
6. การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.6
7. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 4.1
8. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.0
9. การมีโครงสร้างขององค์การเป็นแบบแบนราบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.5
10. การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.0

สุธิตา โดพันธ์านนท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 356 คนโดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิฐานะ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องการเงินและจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล 3) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ ซึ่งมีค่า Odd Ratio เท่ากับ 1.22 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิฐานะ) ปัจจัยด้านครอบครัว (รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องการเงินและจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล) และปัจจัยด้านองค์การ (ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้าน

สวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา)

จาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ(2551) ได้ศึกษาเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุม การคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ณ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ ในกลุ่มตัวอย่าง 453 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.25 มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับปานกลาง และพบว่าเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.452, 0.290, 0.203$ ตามลำดับ) เจตคติการคงอยู่ในงานและบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิงสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 24.6 ส่วนการรับรู้การคงอยู่ในงานไม่มีอำนาจการทำนาย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผนสามารถนำมาอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในอนาคตต่อไป

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจของผู้ในงานของพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน และตำแหน่งงานกับความตั้งใจของผู้ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของผู้ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย กับความตั้งใจของผู้ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ทั้งหมด จำนวน 272 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ลักษณะงาน
- อายุการทำงาน
- ภูมิลำเนา

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Price and Muller, 1981) ประกอบด้วย

- ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)
- การได้รับการฝึกอบรม (Generalize Training)
- ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility)

ตัวแปรตาม คือ

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยมี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สภาพสมรส ภูมิลำเนา ลักษณะงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานประกอบด้วย ระยะเวลาที่ตั้งใจจะคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมเกียรติ ศรีธรรารักษ์ กุญ สร้างขึ้นจากแนวคิดของ ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Muller 1981) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือญาติ จำนวน 23 ข้อ จำแนกเนื้อหา ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน	7	ข้อ
ความเป็นวิชาชีพ	7	ข้อ
การได้รับการฝึกอบรม	3	ข้อ
ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ	6	ข้อ

ระยะเวลาที่คาดว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

เกณฑ์การแปลผลระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีดังนี้

ระยะเวลาที่ตั้งใจอยู่ในงาน	ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ต่ำกว่า 4 ปี	ระดับต่ำ
5 -10 ปี	ระดับปานกลาง
11ปีขึ้นไป	ระดับสูง

แบบสอบถามในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ให้เลือกตอบข้อเดียว คำตอบมีความหมายดังนี้ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาทั้งหมด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาเป็นส่วนมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาเป็นส่วนน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้ คือ

การให้คะแนน	ข้อความที่มีความหมายบวก	ข้อความที่มีความหมายลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.50-2.49	น้อย
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	มาก
4.50-5.00	มากที่สุด

แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร 2542)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
ค่าระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69

มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง ± 0.00 ถึง ± 0.29

มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้าม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานประกอบด้วย ระยะเวลาที่ตั้งใจจะคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ สร้างขึ้นจากแนวคิดของ ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Mueller 1981) โดยได้มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) และได้รับอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามนี้

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน หากความตรงตามเนื้อหา โดยสมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ด้านการศึกษาพยาบาล 3 ท่าน และผู้บริหารการพยาบาลจำนวน 2 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาคำนวณหาความตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าเท่ากับ 0.91

2. ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ ได้คำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า โดยรวมเท่ากับ 0.78

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการขออนุมัติและวิธีการเตรียมโครงการวิจัย มีดังนี้

1. นำโครงร่างการค้นคว้าอิสระพร้อมเอกสารประกอบการขออนุมัติ เสนอรองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อขออนุมัติในการเก็บข้อมูล

2. นำเสนอโครงร่างการค้นคว้าอิสระพร้อมเอกสารประกอบการขออนุมัติ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อขออนุมัติดำเนินการวิจัย

3. เอกสารประกอบการขออนุมัติ ดังนี้

- 3.1 แบบเสนอ โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการ
จริยธรรม การวิจัยในคน (Submission Form) 4 ชุด
- 3.2 โครงร่างการค้นคว้าอิสระที่ผ่านการสอบปกป้องแล้ว (Proposal) 4 ชุด
- 3.3 ประวัติส่วนตัวผู้วิจัย
- 3.4 ประวัติอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3.5 เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant Information Sheet) 4 ชุด
- 3.6 แบบบันทึกข้อมูลสำหรับการวิจัย (Case Record Form) หรือ
แบบสอบถาม (Questionnaire) 4 ชุด
- 3.7 เอกสารขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร
- 3.8 เอกสารอนุมัติโครงร่างการค้นคว้าอิสระ จากมหาวิทยาลัยศิลปากร

4. นำเอกสารรับรอง โครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน และ
เอกสารอนุมัติในการเก็บข้อมูลจากรองคมนตรีฝ่ายวิจัย เสนอต่อหัวหน้าหน่วยวิจัย ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช เพื่อขออนุมัติดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำเอกสารขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พร้อม
เอกสารประกอบการขออนุมัติ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขออนุมัติโครงการวิจัยจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดย
 - 2.1 ผู้วิจัยนำเอกสารรับรอง โครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการ
วิจัยในคน และเอกสารอนุมัติในการเก็บข้อมูลจากรองคมนตรีฝ่ายวิจัย เสนอต่อหัวหน้าหน่วยวิจัย
ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พร้อมแบบสอบถาม 272ชุด เพื่อขออนุมัติดำเนินการวิจัย โดย
เก็บข้อมูลในงานการพยาบาลผ่าตัดทั้งหมด 19 หน่วยงาน รวมทั้งสำนักงานงานการพยาบาลผ่าตัด
 - 2.2 ให้พยาบาลห้องผ่าตัดที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย ตอบ
แบบสอบถาม แล้วส่งกลับคืนมาที่สำนักงานงานการพยาบาลผ่าตัด ศึกษามินทร์ชั้น 10
โรงพยาบาลศิริราช

2.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ คือ 1 เมษายน 2553 ถึง 15 เมษายน 2553

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95 %

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ลักษณะงาน และอายุการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โดยการประเมินจากระยะเวลาที่พยาบาลห้องผ่าตัดวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลผ่าตัดต่อไป โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ภูมิลำเนา กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โดยใช้สถิติทดสอบ ไคสแควร์ (Chi-square) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอายุการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2 - tailed) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ ประคอง กรรณสูตร(ประคอง กรรณสูตร 2542)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2 - tailed) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ ประคอง กรรณสูตร(ประคอง กรรณสูตร 2542)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาล ศิริราช เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตัวเอง ประชากรทั้งหมดจำนวน 272 คน เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 15 เมษายน 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และมีความสมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัย จำนวน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.60 จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการ ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยคำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Cronbach's Alpha Coefficient) จากแบบสอบถาม 241 ฉบับ ได้ค่าโดยรวมเท่ากับ 0.64 และนำเสนอผลการศึกษาเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน อายุการทำงาน สถานะการจ้าง รายได้

ตอนที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ส่วนที่ 1 ระยะเวลาที่ตั้งใจคงอยู่ในงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน อายุการทำงาน ภูมิลำเนา กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือญาติ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ผู้ศึกษาได้กำหนดอักษรย่อแทนสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N หมายถึง จำนวนประชากร

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

σ หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

α หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด

**ตารางที่ 4 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส
ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน หน่วยงาน สถานะการจ้าง รายได้ (N=241)**

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 241)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	234	97.10
ชาย	7	2.90
ช่วงอายุ		
20-30	81	33.61
31-40	82	34.03
41-50	37	15.35
51 ปีขึ้นไป	41	17.01
Mean=37.37 ,Max=60 ,Min=22		
สถานภาพสมรส		
โสด	165	68.50
สมรส	69	28.60
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	7	2.90
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างาน งานการพยาบาลผ่าตัด	1	0.40
ผู้ช่วยหัวหน้างาน งานการพยาบาลผ่าตัด	5	2.10
หัวหน้าหน่วยงาน	18	7.50
พยาบาลปฏิบัติการ	217	90.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 241)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
หน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์	27	11.20
หน่วยตรวจโรคอุบัติเหตุ	21	8.70
หน่วยตรวจรักษาค้ำด้วยเครื่องมือพิเศษและติดตามผล	19	7.90
หน่วยผ่าตัดจักษุ	19	7.90
หน่วยผ่าตัด ศีรษะ ลำคอ และเต้านม	15	6.20
หน่วยผ่าตัดประสาทศัลยศาสตร์	14	5.80
หน่วยพักรอดูอาการก่อน และหลังผ่าตัด สหามินทร์ชั้น 3	14	5.80
หน่วยตรวจรักษานิ้วในท่อทางเดินน้ำค้ำด้วยกล้องเอนโดสโคป	13	5.40
หน่วยผ่าตัดโสต นาสิก ลาริงซ์	13	5.40
หน่วยผ่าตัดอุบัติเหตุ	13	5.40
หน่วยผ่าตัดช่องท้อง และหลอดเลือด	12	5.00
หน่วยผ่าตัดหัวใจ และทรวงอก	11	4.60
หน่วยผ่าตัดศัลยศาสตร์คกแคง	8	3.30
หน่วยผ่าตัด และตรวจพิเศษระบบปัสสาวะ	8	3.30
หน่วยพักรอดูอาการก่อน และหลังผ่าตัด สหามินทร์ชั้น 5	8	3.30
หน่วยตรวจและติดตามผลการรักษาออร์โธปิดิกส์	7	2.90
หน่วยพักรอดูอาการก่อน และหลังผ่าตัด สหามินทร์ชั้น 4	6	2.50
สำนักงาน งานการพยาบาลผ่าตัด	6	2.50
หน่วยผ่าตัดรับปัสสาวะ	5	2.10
หน่วยผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะและผ่าตัดฉุกเฉินนอกเวลาราชการ	2	0.80

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 241)	ร้อยละ
อายุการทำงานงานการพยาบาลผ่าตัด (ปี)		
1-5ปี	62	25.73
6-10ปี	51	21.16
11 ปีขึ้นไป	128	53.11
Mean=14.11 ,Max=40 ,Min=1		
สถานะการจ้างงาน		
ข้าราชการ	90	37.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	85	35.30
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เงินงบประมาณ	27	11.20
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เงินนอกงบประมาณ	12	5.00
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ	27	11.20
รายได้ ต่อเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 10,000	2	0.83
10,001-20,000	109	45.23
20,001ขึ้นไป	130	53.94
การอาศัยอยู่กับครอบครัว		
อยู่กับครอบครัว	111	46.10
ไม่อยู่กับครอบครัว	130	53.90
ที่อยู่อาศัยของครอบครัว		
อยู่ในเขต/อำเภอเดียวกันกับที่ทำงาน	27	11.20
อยู่ต่างเขต/อำเภอ	78	32.40
อยู่ต่างจังหวัด	136	56.40

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 241)	ร้อยละ
จำนวนบุตร (คน) N = 76		
ไม่มีบุตร	19	25.00
1	23	30.26
2	30	39.48
3	4	5.26

จากตารางที่ 4 พบว่าข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาล
 ผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 241 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ
 97.10 มีอายุเฉลี่ย 37.37 ปี อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03
 รองลงมาอายุอยู่ในช่วง 20-30ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 33.61 อายุน้อยที่สุด 22 ปีและอายุ
 มากที่สุด 60 ปี สถานภาพสมรสโสดมากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 วุฒิการศึกษา
 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี 196 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ
 พยาบาลปฏิบัติการจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือหน่วย
 ผ่าตัดออร์โธปิดิกส์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 รองลงมาคือหน่วยตรวจโรคอุบัติเหตุ
 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผ่าตัดเฉลี่ย
 14.11 ปี มากที่สุดอยู่ในช่วง 11ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.11 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในงาน
 การพยาบาลผ่าตัดน้อยที่สุด 1 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผ่าตัดมาก
 ที่สุด 40 ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง 11 ปีขึ้นไปมากที่สุด 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.11 สถานะการ
 จ้างงานพบว่าเป็นกลุ่มข้าราชการมากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมาคือ
 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 บาท
 ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.94 รองลงมาอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท
 จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 45.23 พยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช
 ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 และที่อยู่อาศัยของ
 ครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ต่างจังหวัด 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 ต่างเขต/อำเภอกับที่ทำงาน จำนวน
 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และอยู่ในเขต/อำเภอเดียวกับที่ทำงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ
 11.20

ตอนที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด

ส่วนที่ 2.1 ระยะเวลาที่คงใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละของ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาล
ผ่าตัด โรงพยาบาลพยาบาลศิริราช (N=241)

ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน(ปี)	จำนวน (N= 241)	ร้อยละ
น้อยกว่า1ปี	13	5.40
2-4 ปี	35	14.50
5-7 ปี	40	16.60
8-10 ปี	33	13.70
11-13 ปี	25	10.40
14 ปีขึ้นไป	95	39.40

จากตารางที่ 5 ระยะเวลาที่พยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช คาดว่าจะปฏิบัติงานต่อไปในงนการพยาบาลผ่าตัดส่วนมากอยู่ในช่วง 14 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.40รองลงมาอยู่ในช่วง 5-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.60 อยู่ในช่วง 2- 4 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ช่วง 8-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ช่วง 11-13 ปี จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.40 ปี และน้อยที่สุดอยู่ในช่วง น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ระดับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาลผ่าตัด
โรงพยาบาลพยาบาลศิริราช (N =241)

ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน(ปี)	จำนวน (N = 241)	ร้อยละ	ระดับ
11ปีขึ้นไป	120	49.8	สูง
5 – 10ปี	73	30.3	ปานกลาง
น้อยกว่า 4 ปี	48	19.9	ต่ำ

จากตารางที่ 6 ระดับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัดในวงการพยาบาลผ่าตัด มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 4 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90

ส่วนที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวม (N=241)

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน	μ	σ	ระดับ
ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)	4.32	0.77	มาก
การฝึกอบรม (General Training)	3.85	0.85	มาก
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	3.65	0.85	มาก
ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility)	3.36	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวม ของพยาบาลห้องผ่าตัดงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช 241 คน พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความเป็นวิชาชีพ การฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นวิชาชีพ ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.77$) รองลงมาคือ การฝึกอบรม ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.85$) ความพึงพอใจในงาน ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.85$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความรับผิดชอบต่อเครือญาติ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.36$, $\sigma = 1.03$)

เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช เป็นรายข้อตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นดังนี้

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงาน ด้านความเป็นวิชาชีพ (N=241)

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานด้านความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)	μ	σ	ระดับ
ท่านเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาล	4.64	0.71	มากที่สุด
วิชาชีพการพยาบาลต้องใช้ความรู้ในระดับอุดมศึกษา	4.44	0.88	มาก
ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องให้บริการ และเป็นที่ต้องการของสังคม	4.24	0.79	มาก
ท่านได้นำทฤษฎีการพยาบาลและกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเสมอ	3.99	0.70	มาก
การปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่อิสระ ซึ่งพยาบาลสามารถจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วย	3.72	0.82	มาก
องค์กรวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกของ วิชาชีพ	3.69	1.05	มาก
พยาบาลวิชาชีพท่านนั้นสมควรจะเป็นผู้ให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ	3.61	1.00	มาก

จากตารางที่ 8 ปัจจัยด้านความเป็นวิชาชีพเมื่อแยกเป็นรายข้อความความคิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาล ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.71$) รายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ วิชาชีพการพยาบาลต้องใช้ความรู้ในระดับอุดมศึกษา ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.88$) และรายข้อที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือพยาบาลวิชาชีพท่านนั้นสมควรจะเป็นผู้ให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ($\mu = 3.61$, $\sigma = 1.00$) ซึ่งคะแนนเฉลี่ยในข้อนี้จัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านการฝึกอบรม (N =241)

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านการฝึกอบรม (General Training)	μ	σ	ระดับ
งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยความรู้และทักษะในเฉพาะแต่ละงาน	4.36	0.69	มาก
เมื่อจบการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลแล้วสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้	3.90	0.78	มาก
หลังจากจบการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลใน ระดับปริญญาตรีแล้ว ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง หรืออบรมด้านอื่นๆ	3.29	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมเมื่อแยกเป็นรายข้อความความคิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความรู้และทักษะในเฉพาะแต่ละงานอยู่ในระดับมาก ($\mu =4.36$, $\sigma =0.69$) รองลงมา คือรายข้อเมื่อจบการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลแล้วสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้ ($\mu =3.90$, $\sigma =0.78$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือหลังจบการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลในระดับปริญญาตรีแล้วได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง หรืออบรมด้านอื่นๆ ($\mu =3.29$, $\sigma =1.08$)

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน (N =241)

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานด้าน ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction)	μ	σ	ระดับ
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ	3.93	0.59	มาก
ท่านรู้สึกว่าตัวท่านมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน	3.87	0.73	มาก
ในการปฏิบัติงานท่านใช้เวลาส่วนใหญ่(80%)ในการปฏิบัติกรพยาบาล	3.82	0.89	มาก
ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องขึ้นปฏิบัติงาน	3.68	0.86	มาก
ท่านรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน	3.61	0.73	มาก
ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ทำเป็นประจำและน่าเบื่อหน่าย	3.46	0.88	ปานกลาง
ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานถ้ามี โอกาส	3.20	1.25	ปานกลาง

จากตารางที่10 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเมื่อแยกเป็นรายชื่อตามความคิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายชื่อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ ($\mu=3.93$, $\sigma =0.59$) รองลงมาคือรู้สึกว่าตัวท่านมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน ($\mu =3.87$, $\sigma =0.73$) คือ ชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่าน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานถ้ามีโอกาส ($\mu =3.20$, $\sigma =1.25$)

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานด้าน
ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (N =241)

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานด้านความ รับผิดชอบต่อเครือญาติ(Kinship Responsibility)	μ	σ	ระดับ
ท่านให้ความสำคัญกับครอบครัว และเครือญาติเสมอ	4.39	0.70	มาก
ความรับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้ท่านปฏิบัติงานใน องค์กรนั้นต่อไป	3.95	0.88	มาก
สมาชิกในครอบครัว(บิดา มารดา ภรรยา บุตร) อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน	3.75	1.07	มาก
หากท่านไม่สามารถหยุดงานได้ ท่านจะมอบหมายให้ผู้ที่ ท่านไว้วางใจหรือสนิทสนมไปดูแลครอบครัวและเครือ ญาติแทน	3.09	1.18	ปานกลาง
ถ้าหากท่านมีบุตรเมื่อบุตรของท่านจำเป็นต้องย้ายสถานที่ ศึกษาท่านจะย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน	2.61	1.24	ปานกลาง
การเจ็บป่วยของบิดา มารดา และญาติพี่น้อง ไม่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	2.36	1.12	น้อย

จากตารางที่ 11 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อเครือญาติเมื่อแยกเป็นรายข้อตามความ
คิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่าข้อที่มีค่าคะแนน
เฉลี่ยมากที่สุด คือรายข้อท่านให้ความสำคัญกับครอบครัว และเครือญาติเสมอ ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.70$)
รองลงมาคือความรับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.88$)
ในข้อการเจ็บป่วยของ บิดามารดา และญาติพี่น้อง ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านมี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 2.36$, $\sigma = 1.12$)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ตำแหน่ง อายุการทำงาน ภูมิฐานะ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ตารางที่ 12 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ภูมิฐานะ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช (N=241)

ปัจจัยส่วนบุคคล	Chi-Square	p-value
ตำแหน่งงาน	38.731	0.001*
สถานภาพสมรส	17.445	0.065
เพศ	10.549	0.061
ภูมิฐานะ	6.357	0.784

$\alpha = 0.05$

*Correlation is significant at the 0.05 level (2 - tailed)

จากตารางที่ 12 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตำแหน่งงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัดมีค่า Chi-square = 38.731 ค่า Sig. = 0.001 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส เพศ และภูมิฐานะนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ตารางที่ 13 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ อายุการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช (N=241)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ความต้องการคงอยู่ในงาน	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
อายุการทำงาน	0.210	0.001*	ระดับต่ำ
อายุ	-0.017	0.789	ไม่สัมพันธ์กัน

$\alpha = 0.05$

*Correlation is significant at the 0.05 level (2 - tailed)

จากตารางที่ 13 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ อายุการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างอายุการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ($r = 0.210$, $p = 0.001$) และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือญาติ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ตารางที่ 14 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือญาติ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช (N=241)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน รายด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ————— ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction)	0.217	0.001*	ต่ำ
ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)	0.141	0.029*	ต่ำ
การฝึกอบรม(General Training)	0.077	0.234	ไม่มี ความสัมพันธ์
ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility)	0.066	0.304	ไม่มี ความสัมพันธ์

$\alpha = 0.05$

*Correlation is significant at the 0.05 level (2 - tailed)

จากตารางที่ 14 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($r = 0.217$, $p = 0.001$) และด้านความเป็นวิชาชีพ ($r = 0.141$, $p = 0.029$) ซึ่งความพึงพอใจในงานและความเป็นวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชในระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ลักษณะงาน และ ภูมิถ้านากับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการ ฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งาน การพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้อง ผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาล พยาบาลศิริราช

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 241 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.10 มีอายุเฉลี่ย 37.37 ปี อายุ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 34.03 รองลงมาอายุอยู่ในช่วง 20-30ปี ร้อยละ 33.61 อายน้อย ที่สุด 22 ปีและอายุมากที่สุด 60 ปี สถานภาพสมรสโสดมากที่สุด ร้อยละ 68.50 วุฒิการศึกษาส่วน ใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.30 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคือพยาบาลปฏิบัติการ ร้อย ละ 90.00 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือหน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์ ร้อยละ 11.20 รองลงมาคือ หน่วยตรวจโรคอุบัติเหตุ ร้อยละ 8.70 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผ่าตัดเฉลี่ย 14.11 ปี มากที่สุดอยู่ในช่วง 11ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.11 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในงานการ พยาบาล

ผ่าตัดน้อยที่สุด 1 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผ่าตัดมากที่สุด 40 ปี สถานะการจ้างงานพบว่าเป็นกลุ่มข้าราชการมากที่สุด ร้อยละ 37.30 รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 35.30 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 53.94 รองลงมาอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 45.23 พยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว ร้อยละ 53.90 และที่อยู่อาศัยของครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ต่างจังหวัดร้อยละ 56.40 ต่างเขต/อำเภอกับที่ทำงาน ร้อยละ 32.40 และอยู่ในเขต/อำเภอเดียวกันกับที่ทำงาน ร้อยละ 11.20

ตอนที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

1. ระยะเวลาที่ตั้งใจคงอยู่ในงาน และระดับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ระยะเวลาที่พยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชคาดว่าจะปฏิบัติงานต่อไปในงานการพยาบาลผ่าตัดส่วนมากอยู่ในช่วง 14 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมาอยู่ในช่วง 5-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.60 อยู่ในช่วง 2-4 ปี ร้อยละ 14.50 ช่วง 8-10 ปี ร้อยละ 13.70 ช่วง 11-13 ปี ร้อยละ 10.40 ปี และน้อยที่สุดอยู่ในช่วง น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 5.40

ระดับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงาน การพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัดในงานการพยาบาลผ่าตัด มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 49.80 รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลา 5-10 ปี ร้อยละ 30.3 และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลา น้อยกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.90

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความเป็นวิชาชีพ การฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นวิชาชีพ ($\mu = 4.32, \sigma = 0.77$) รองลงมาคือ การฝึกอบรม ($\mu = 3.85, \sigma = 0.85$) ความพึงพอใจในงาน ($\mu = 3.65, \sigma = 0.85$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 1.03$)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แยกเป็นรายด้าน

1. ปัจจัยด้านความเป็นวิชาชีพเมื่อแยกเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาล ($\mu = 4.64, \sigma = 0.71$) รายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ วิชาชีพการพยาบาลต้องใช้ความรู้ในระดับอุดมศึกษา ($\mu = 4.44, \sigma = 0.88$) และรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือพยาบาลวิชาชีพท่านนั้นสมควรจะเป็นผู้ให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ($\mu = 3.61, \sigma = 1.00$) ซึ่งคะแนนเฉลี่ยในข้อนี้จัดอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมเมื่อแยกเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความรู้และทักษะในเฉพาะแต่ละงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36, \sigma = 0.69$) รองลงมา คือรายข้อเมื่อจบการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลแล้วสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ ($\mu = 3.90, \sigma = 0.78$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือหลังจบการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลในระดับปริญญาตรีแล้วได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง หรืออบรมด้านอื่นๆ ($\mu = 3.29, \sigma = 1.08$)

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเมื่อแยกเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า รายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ ($\mu = 3.93, \sigma = 0.59$) รองลงมาคือรู้สึกว่าคุณค่าในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.87, \sigma = 0.73$) คือ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่าน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานถ้ามีโอกาส ($\mu = 3.20, \sigma = 1.25$)

4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อเครือญาติเมื่อแยกเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่าข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือรายข้อท่านให้ความสำคัญกับครอบครัว และเครือญาติเสมอ ($\mu = 4.39, \sigma = 0.70$) รองลงมาคือความรับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป ($\mu = 3.95, \sigma = 0.88$) ในข้อการเจ็บป่วยของ บิดามารดา และญาติพี่น้อง ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 2.36, \sigma = 1.12$)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระงาน ตำแหน่ง อายุการทำงาน ภูมิฐานะ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัดมีค่า Chi-square =38.731 ค่าSig. =0.001 อายุการทำงาน ($r = 0.210$, $p = 0.001$) และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่า

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส เพศ และภูมิลำเนานั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($r = 0.217$, $p = 0.001$) และด้านความเป็นวิชาชีพ ($r = 0.141$, $p = 0.029$) ซึ่งความพึงพอใจในงานและความเป็นวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชในระดับค่า

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ คือมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.80 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิดา โดพันธานนท์ (2542) ที่พบว่าระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐนั้นอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการอยู่ในองค์กรสูงสุดมีจำนวนร้อยละ 42.98 อธิบายได้ว่าการที่กลุ่มประชากรมีสถานะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และอยู่ในสถานะพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.30 ซึ่งสถานะการจ้างงานแบบพนักงานมหาวิทยาลัยนี้ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่สมัครใจเปลี่ยนสถานะการจ้างโดยได้รับสิทธิ สวัสดิการเหมือนกันกับข้าราชการ เมื่อนำสถานะการจ้างงานใน 2 รูปแบบนี้มารวมกัน จะเห็นว่าเป็นจำนวนถึง 175 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 อาจกล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงขึ้นยาว และเนื่องจากการที่องค์กรการได้มีการปรับปรุงค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ และมีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งครอบครัวแก่พยาบาลที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จึงทำให้พยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปเป็นระยะเวลาานาน นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่ในงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชนั้นจบมาจากสถาบันเดียวกัน จึงมีความผูกพันกันในลักษณะความเป็นพี่น้อง เป็นครอบครัวเดียวกันตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษาจนสำเร็จการศึกษา และเมื่อได้มาปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้ทำงานด้วยกันได้อย่างมีความสุข ประกอบกับโรงพยาบาลศิริราชนั้นเป็นองค์กรที่ใหญ่มีชื่อเสียงทั้งในระดับประเทศ และต่างประเทศ เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นแหล่งของการเรียนรู้ เป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยีขั้นสูงที่ทันสมัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ซึ่งเป็นระยะที่ยังต้องแสวงหาความรู้ประสบการณ์ และความก้าวหน้าในอาชีพ (สุธิดา โดพันธ์ 2542)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน อายุการทำงาน ภูมิอำนาจ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ลักษณะงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าChi-square 38.731 , Sig. =0.001 โดยพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานพยาบาลระดับปฏิบัติการร้อยละ 90 ของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชทั้งหมด และในจำนวนนี้ระบุว่ามีความตั้งใจคงอยู่ต่อในองค์กรมากกว่า 11 ปี ร้อยละ 52.53 อธิบายได้ว่าพยาบาลห้องผ่าตัดในกลุ่ม

ตำแหน่งนี้เป็นกลุ่มที่ทำให้เกิดผลงาน มีการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทที่หลากหลาย เป็นทั้ง ผู้จัดการ ห้องผ่าตัด พยาบาลอาวุโสประจำห้องผ่าตัด นักวิชาการ ผู้ประสานงาน พยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลผู้ช่วยเหลือรอบนอก พยาบาลส่งเครื่องมือผ่าตัด จึงทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดในกลุ่มตำแหน่งนี้เกิดความรู้สึกว่างานมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และมีโอกาสในความก้าวหน้าในงาน ซึ่ง Taunton, Krampitz and Woods (1989 : 17) ได้อธิบายไว้ว่างานที่มีลักษณะจำหรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ และอาจส่งผลให้ลาออกหรือไม่คงอยู่ในงาน

อายุการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.210$, $p = 0.001$) โดยความสัมพันธ์จัดอยู่ในในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนนา พูลแก้ว (2541) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร คือระยะเวลาการทำงาน ($p = 0.023$) จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มประชากรมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปีสูงสุด ร้อยละ 25.73 อธิบายได้ว่า พยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุงาน 1-2 ปีจัดอยู่ในระดับผู้เริ่มมีความก้าวหน้า (Advance Beginner) สามารถเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ สามารถจัดการสถานการณ์ต่างๆ ภายใต้การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า เริ่มมีความก้าวหน้า พยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุงาน 2-3 ปี นั้นจัดอยู่ในระดับผู้มีความสามารถ (Competent) เป็นผู้ที่ผ่านการดูแลผู้ป่วย มีความรู้ด้านงาน และมีความรู้ทางวิชาการสามารถวางแผนการต่างๆ ให้ได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจคือทุกฝ่าย มีความเชื่อถือได้ สามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ แต่ยังไม่สามารถเข้าใจสถานการณ์แบบองค์รวมได้ และไม่สามารถบอกถึงสิ่งที่สำคัญที่สุดได้ และพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุงาน 3-5 ปีจัดอยู่ในระดับผู้ค่องงาน (Proficient) สามารถรับรู้สถานการณ์แบบองค์รวมอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตัดสินใจ สามารถระบุได้ว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ยังต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ (Benner 1984) ซึ่งพยาบาลใน 3 ระดับ ดังที่กล่าวมานั้นล้วนยังต้องการที่จะหาความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเอง การที่ตนเองนั้นได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชซึ่งจัดเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ให้บริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยีขั้นสูงที่ทันสมัย เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ การศึกษาวิจัยเป็นแหล่งฝึกงานของบุคลากรทุกสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ทัศนมา บุญทอง 2542) นอกจากนี้พยาบาลที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีร้อยละ 74.27

จัดเป็นพยาบาลผู้ชำนาญการ (Expert) เป็นพยาบาลที่สามารถเป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการ ให้กับทั้งบุคลากรภายใน และภายนอกองค์กร สามารถที่จะเป็นผู้กำหนด วางแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบายได้ มองเห็นวิถิต่างแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพในองค์กร บุคลากรจึงเล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร จึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

เพศ

จากผลการวิจัยพบว่า อาจเนื่องมาจากกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 97.10 เพศชายมีเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 นอกจากนี้ขอบเขต บทบาทหน้าที่ ของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช นั้นแบ่งตามอายุงาน และความสามารถในด้านปฏิบัติการ และด้านวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศ

อายุ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น คือช่วงอายุ 22-36 ปี เป็นวัยที่เป็นแรงงานให้กับครอบครัว และเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน จึงยังคงต้องการคงอยู่ในงานเช่นเดียวกับ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไปนั้น เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยก่อนเกษียณ ซึ่งมีการปรับตัวก่อนข้างยาก รู้สึกยึดติดกับงาน และตำแหน่ง จึงทำให้มีความต้องการคงอยู่ในงานเช่นกัน

สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช อธิบายได้ว่า การเป็นโสด ทำให้รู้สึกว่าต้องพึ่งพาตนเอง พัฒนาตนเองในด้านการทำงาน เพื่อประโยชน์ของตนเองในอนาคต และด้วยโรงพยาบาลศิริราชเป็นองค์กรที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยีขั้นสูงสมัยใหม่ แต่ในอนาคตหากรู้สึกว่าตนเองมีความพร้อมทางด้านความรู้และประสบการณ์มากขึ้นแล้วหากมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กรอื่นแล้วก็ไม่แน่ว่าจะคิดลาออก หรือมีความตั้งใจอยู่ในงานลดลงเป็นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทราศรีเจริญ(2534) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลใน โรงพยาบาลศิริราช พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล

ภูมิอำนาจ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิอำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ชศไพบูลย์ (2539) ที่พบว่า ภูมิอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์การของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของสุริศา โดพันธ์านนท์ ที่ว่าภูมิอำนาจไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อธิบายได้ว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีภูมิอำนาจอยู่นอกพื้นที่ตั้งขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ร้อยละ 88.80 แต่ยังคงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงมีถึงร้อยละ 49.8 และมีสถานภาพโสดถึงร้อยละ 68.50 อยู่ในช่วงอายุ 22-36 ปี ถึงร้อยละ 58.93 ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยที่ปรับตัวง่าย และเป็นแรงงานที่สำคัญของครอบครัว ที่ต้องการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว จึงยินดีที่จะทำงานในต่างถิ่นเมื่อได้รับผลประโยชน์ที่เป็นที่พอใจ และกลุ่มประชากรมีความเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบต่อเครือข่ายในข้อความรับผิดชอบในครอบครัวทำให้ต้องปฏิบัติงานในองค์การต่อไปนั้นค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จึงไม่จำเป็นต้องย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมของตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานที่มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช คือ

ความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.207, p = 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ ที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน และสอดคล้องกับการศึกษาของวิภาดา คุณาวิกิตกุล และเรมवल นันท์สุภวัฒน์ (2541) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง วิธีจัดการความขัดแย้ง กับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 354 คน

พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากด้วยนั้นอธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นงานที่ดี ทำท่าย มีความสุขในการทำงาน ไม่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ ทำแล้วเกิดผล มีประโยชน์ รู้สึกว่าประสบความสำเร็จในชีวิต ได้รับการยอมรับ ก็จะทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่า ทำให้มีความต้องการคงอยู่ในงานในระดับที่สูง

ความเป็นวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.149$, $p = 0.020$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ(2542) ที่พบว่าความเป็นวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์ทาง กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความเป็นวิชาชีพนั้นมีค่ามากที่สุด $\mu = 4.32$ จัดอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่ากลุ่มประชากรมีความรู้สึกว่าการเป็นพยาบาลห้องผ่าตัดนั้น มีความเป็นวิชาชีพสูง กล่าวคืองานที่ทำนี้มีคุณค่าเป็นที่ต้องการของสังคม ไม่สามารถให้บุคลากรอื่นมาทำแทนได้ และตระหนักดีว่ามีองค์วิชาชีพให้การดูแลรับผิดชอบ สามารถใช้ความรู้มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยได้ โดยอิสระ จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพจึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับที่สูง

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช คือ

การฝึกอบรม

จากผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งไม่สอดคล้องกับศึกษาของวิภาดา คุณาวิคฤถ และเรมวล นันท์สุภวัฒน์ (2541) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง วิธีจัดการความขัดแย้ง กับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 354 คน พบว่าความพึงพอใจในงาน ด้าน การนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป อธิบายได้ว่าจากผลการวิจัยแม้ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ก็อาจจะไม่ได้ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรสูง หรือต่ำลงอาจเป็นเพราะนอกจากความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และศักยภาพของตนเองคือพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี ซึ่งมี ร้อยละ 25.73 พยาบาลห้องผ่าตัดที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ก็ต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรม

เช่นกัน เพื่อเพิ่มความรู้ และเพื่อนำคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรม และอบรมทางวิชาการมาเพื่อต่ออายุใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ทำให้พยาบาลทุกคนนั้นรับรู้ว่าถึงอย่างไรตนเองนั้นก็จะมีโอกาสที่จะได้เข้าฝึกอบรมอย่างถ้วนทั่ว ประกอบกับ โรงพยาบาลมีการจัดการอบรมทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยด้านการฝึกอบรมนั้นไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความรับผิดชอบต่อเครือข่าย

จากผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่อเครือข่ายไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชสอดคล้องกับการศึกษาของสุธิดา โคพันธานนท์ ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็น โสภ ครอบครัวยุ่อกเขตองค์การที่ปฏิบัติงาน ค่าคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อเครือข่ายโดยรวมแล้วจัดอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อที่ให้ความสำคัญกับครอบครัวยุ่อยู่ในระดับมาก ก็ตามแต่กลุ่มตัวอย่างก็มีความเห็นว่าเพราะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวจึงต้องทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิดา โคพันธานนท์ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 356 คน พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวข้องกับด้านการเงิน และเรื่องการเลี้ยงดู ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช เท่านั้น ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในพยาบาลในกลุ่มงานอื่น หรือในภาพรวมได้
2. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ตามแนวคิดของไพรัช และมุลเลอร์ เท่านั้น อาจไม่ครอบคลุมปัจจัยในด้านอื่นซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช คือ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน งาน ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ ดังนั้นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราชนั้น ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบายต่างๆดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงาน ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปีระหว่างหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ
2. ด้านความเป็นวิชาชีพ ควรจัดให้มีการเข้าถึงข้อมูล เพื่อรับรู้ถึงสิทธิ และผลประโยชน์เกี่ยวกับองค์การวิชาชีพ โดยง่าย จัดกิจกรรมที่เป็นการกระตุ้น และปลูกจิตสำนึกในวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาปัจจัยตัวอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความเสี่ยงในงาน ความปลอดภัยในงาน
2. ทำการศึกษาในกลุ่มงานงานการพยาบาลอื่นในโรงพยาบาลศิริราช
3. ควรมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยสร้างจากแนวคิดที่เหมาะสมครอบคลุม มีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับองค์การพยาบาล เพื่อขยายผลการศึกษาค่าต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกอร ชศไพบูลย์. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.
- กาญจนา กุลแก้ว. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัด สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา สาขาพัฒนา แรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- จาริณี ศรีประเสริฐ, อวยพร คัมมุขกุล และบุภาพร ลิ้ม โชนิต. “เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัด ฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ.” พยาบาลสาร 35, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2551): 59-70.
- ครูณศรี สิริศรั้ง. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้อง ผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- ทิพย์สุตา เมธีพลกุล. “การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจออก ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางระบบประสาทแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ. “ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพ ของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวง สาธารณสุข.” Thai Journal Nurse Research 1, 2 (2544): 282-290.
- ประคอง วรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พิมพ์ภา สุขกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลห้องผ่าตัด ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหาร การศึกษา สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2535.

เพชรน้อย สิ่งช่างชัย, สุธรรม อำพะมะ และวราภรณ์ นุ่นแก้ว “ต้นทุนการผลิตพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.” วารสารสหเวชการพยาบาล 6, 1(2544): 37-38.

ภัทรา ศรีเจริญ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.” สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

มหาวิทยาลัยศิลปากร. บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์. แก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, 2543.

มหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. “รายงานผลการดำเนินงานประจำปี.” งานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช, 2548. (อัดสำเนา)

_____. “รายงานผลการดำเนินงานประจำปี.” งานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช, 2549. (อัดสำเนา)

_____. “รายงานผลการดำเนินงานประจำปี.” งานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช, 2550. (อัดสำเนา)

_____. “รายงานผลการดำเนินงานประจำปี.” งานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช, 2551. (อัดสำเนา)

เรณู อาจสาตี และคณะ. การพยาบาลทางห้องผ่าตัด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

ละออ อริยกุลนิมิต. “การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

วิกานดา แก้วตะโก. “กระบวนการบริหารงานบุคคล: กรณีศึกษา วิธีการรักษานุคคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

วรรัตน์ บุญณะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษา โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

วิภาดา คุณาวิกิตกุล และเรมวล นันท์ศุภวัฒน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง วิธีจัดการกับความขัดแย้งกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไปและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ.” รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ. “วัฒนธรรมองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

สุริดา โคพันธานนท์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

แสงทอง ประสูวรรณ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา. “สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ. “การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

อารีย์ พฤกษราช และคนอื่นๆ. “การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ.” วารสารพยาบาล 40, 1 (2534): 43-50.

ภาษาต่างประเทศ

Benner, P. From novice to expert. California :Addison-Wesley ,1984.

Dibble, S. Keeping your valuable employees. New York: John Wiley and Son, 1999.

Ellenbecker, C. “A Theoretical model of job retention for home health care nurses.” Journal of Advanced Nursing 47, 3 (August 2004): 303-310.

Gunnar, and R. Vaughn. “Motivators get creative.” Nursing Management 34, 4(2003): 12-13.

Kunavikitkul, W. "Conflict management, Job satisfaction, intent to stay, and specific demographic variables of nurse in Thailand." Unpublished Doctoral Dissertation, University of Alabama Birmingham, 1994.

Price, J.L. and C. Mueller. Professional turnover: The case of nurses. New York: SP medical and Scientific Book, 1981.

_____. Handbook of organizational measurement. Massachusetts: Pitman Publishing Inc., 1986.

Roberta, Gauci Borda. "Testing a model of absence and intent to stay in employment: A study of register nurses in Malta." Department of nursing studies, King's college, University of London, 1997.

Taunton, R. L., S. D. Krampitz, and C. Q. Woods. "Manager impact on retention of hospital staff: Part 2." Journal of Nursing Administration 19, 4 (1989): 15-19.

Zaghloul, Ashraf A., Mashaef F Ai-Hussaini, and Nora K Al-Bassam. "Intention to stay and nurses's satisfaction dimation." Journal of Multidisciplinary Healthcare 1(2008): 51-58.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เอกสารหมายเลข 3ก

เอกสารนี้ของผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัยหรือผู้สันทนงที่ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษา ทวีระดับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวกฤษณี ก้อนพิงค์
สถานที่วิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
สถานที่ส่งคณะกรรมการจริยศาสตร์ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่ข้อได้สั่งในขณะอนุมัติราชการ หน่วยผ่าตัด
ฮอวีโรปิคัด ฮาการศานามินทร์จีน 3 โรงพษามลศิริราช 02-4197859, 7861, 081-4960240
ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ไม่มี
ระยะเวลาในการวิจัย 7 เดือน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

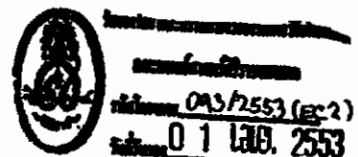
โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ เพศ ลักษณะงาน ตำแหน่ง อาชุกการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยส่วนนี้อาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการออกแบบสอบถามนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้ในการพิจารณาหาแนวทางพัฒนา และบริหารบุคลากร

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

จะมีผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ทั้งสิ้นประมาณ 272 คน



หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

วิธีโดยให้แบบสอบถามเรื่องความกังวลใจของอยู่ในงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 6 สัปดาห์ หลังจากได้รับการพิจารณาเข้าร่วมจากคณะกรรมการจริยธรรมฯ เมื่อท่านได้ตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้คือ ตอนแบบสอบถามความกังวลใจซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามความกังวลใจของอยู่ในงาน จำนวนทั้งหมด 23 ข้อ ในการตอบแบบสอบถามให้เวลาประมาณ 10-15 นาที หากมีข้อคำถามใดที่ท่านรู้สึกอึดอัดใจหรือลำบากใจที่จะตอบ ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากแบบสอบถามข้ออื่นได้ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอให้ท่านกรุณาได้แบบสอบถามในซองสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ แล้วส่งกลับคืนในกล่องรับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำไว้ ณ ที่สำนักงาน งานการพยาบาลคำศักดิ์ ศึกษะนิพนธ์ ชั้น 10

การเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้จะมีความเสี่ยงน้อยมาก เนื่องจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำใจถึงหัวเหตุที่ในแบบสอบถามจึงไม่มีการระบุ ชื่อ สกุลของผู้ตอบแบบสอบถาม หากท่านรู้สึกอึดอัดใจที่จะตอบแบบสอบถามข้อใด ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบแบบสอบถามข้อนั้นได้ และหากท่านไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

การเข้าร่วมงานวิจัยในครั้งนี้ ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ และไม่ทำให้งานของท่านจะต้องรับผิดชอบส่วนกัน

หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวกับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วและไม่คิดค่าใช้จ่าย

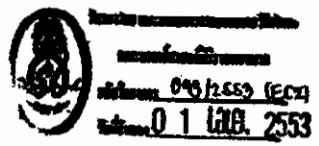
ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย จะถูกเก็บรักษาไว้โดยไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมโดยไม่สามารถระบุชื่อผู้ตอบรายบุคคลได้ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีลักษณะถูกส่งมาสู่สภากาชาดหรือหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ รวมถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เป็นต้น

หากมีข้อสงสัยที่จะสอบถามเกี่ยวกับงานวิจัย หรือหากมีข้อสงสัยที่ไปฟังประชาชนจากโครงการวิจัย สภากาชาดติดต่อ นางสาวกฤษณี ก้อนสิงห์หน่วยคำคัดสรรโรบิทีคส์ อาคารศุภนิพนธ์ ชั้น 3 โรงพยาบาลศิริราช 02-4197839, 7861, 081-4960240

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ฟ้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารนี้เองนี้ ท่านสามารถแจ้งถึงหน่วยงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนทราบได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ที่ ๑๑๑๑๑๑ อาคาร ๖ ร.พ.ศิริราช โทร. (๐๒) ๔๑๙-๕๔๐๕-๕ โทรสาร (๐๒) ๔๑๙-๕๔๐๕

ลงชื่อ..... นายชวลี ก้อนสิงห์ / วันที่ 28 ธ.ค. ๕3

(นางสาวกฤษณี ก้อนสิงห์)ผู้วิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการจัดการระบบสุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งคาดว่าจะมีประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการและบุคคลที่ให้ความสนใจ โดยทั่วไป ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่ดูแลเชิงสถิติ ศิริราชวิจัย ได้สร้างขึ้นมา ซึ่ง ผู้วิจัย ได้ได้รับความอนุเคราะห์จากนักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้นำมาใช้ในการวิจัยได้


คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนิน ไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนวนลิขสิทธิ์

คำชี้แจง แบบสอบถามทุกฉบับทั้งหมดจำนวน 5 หน้า ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 9 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 ระยะเวลาที่ตั้งใจ จะอยู่ในงาน 2 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน จำนวน 23 ข้อ

โปรดตอบแบบสอบถาม ตามรายการความเป็นจริงของท่านหรือตามความนึกเห็นของท่านมากที่สุด หากมี ข้อผิดพลาดที่ไม่เข้าใจหรือสงสัยในข้อประเด็นคำถาม ติดต่อ นางสาวกณณิณี ก้อนสิงห์ หน่วยสำนักหอพยาบาลศิริราช ชั้น 3 โรงพยาบาลศิริราช โทรศัพท์ 02-4197859, 081-0968240


 คณะเภสัชศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 วันที่ตอบ 03/2553 (E.C.)
 หน้า 01 จาก 2553

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำทึ่งใจ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้มีความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (โปรดระบุเป็นจำนวนเต็ม ๙ เดือน ปีเศษเป็น 1 ปี)

2. เพศ

- ชาย
- หญิง

3. สถานภาพสมรสของท่าน

- โสด
- คู่
- หย่า/หย่าแยก

สำหรับผู้ที่มิใช่สถานภาพสมรสคู่/หม้าย/หย่า โปรดตอบแบบสอบถามข้อ 3.1, 3.2 และ 3.3

3.1 จำนวนบุตร.....คน กรุณาเรียงตามอายุของบุตรเป็นปี.....

3.2 ปัจจุบันท่านอาศัยอยู่กับครอบครัวหรือไม่

- อยู่กับครอบครัว
- ไม่อยู่กับครอบครัว

3.3 ครอบครัวของท่านอาศัยอยู่ในอำเภอ/จังหวัด.....ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่หรือไม่

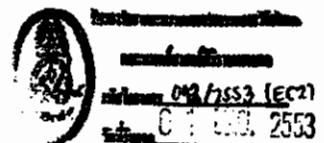
- อยู่ในอำเภอ/จังหวัดเดียวกัน
- อยู่ต่างอำเภอ/จังหวัด
- อยู่ต่างจังหวัด

4. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์/สาขา.....
- ปริญญาเอก ศึกษาศาสตร์/สาขา.....

5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน.....

- หน่วยตรวจรักษา ไร่นาไร่ไม่พอทางคลินิกที่หัวถนนขอนแก่น โพน ไร่
- หน่วยตรวจรักษา ส้วมเครื่องมือทันตกรรมและศัลยกรรม
- หน่วยตรวจโรคอุบัติเหตุ
- หน่วยตรวจและศัลยกรรมศัลยกรรมกระดูกและข้อ โพน ไร่
- หน่วยผ่าตัด โสด นานิก อเวียง
- หน่วยผ่าตัด ช่องท้องและหลอดอาหาร
- หน่วยผ่าตัด ประสาทวิทยา
- หน่วยผ่าตัด ปัสสาวะ ไชยและผ่าตัดกระดูกสันหลังกระดูก



มหาวิทยาลัยขอนแก่น สังกัดคณะแพทยศาสตร์

- หน่วยผ่าตัด ระบบปิดภาวะ
- หน่วยผ่าตัด ศัลยกรรมศัลยกรรมตกแต่ง
- หน่วยผ่าตัด ศีรษะ คอ เต้านม และกัลยกรรมเด็ก
- หน่วยผ่าตัด หัวใจ และทรวงอก
- หน่วยผ่าตัด ออร์โธปิดิกส์
- หน่วยผ่าตัด อภิบาล
- หน่วยผ่าตัด และตรวจพิเศษระบบปิดภาวะ
- หน่วยรูดูอาการก่อนและหลังผ่าตัด ศาสนาบัตรชั้น 3
- หน่วยรูดูอาการก่อนและหลังผ่าตัด ศาสนาบัตรชั้น 4
- หน่วยรูดูอาการก่อนและหลังผ่าตัด ศาสนาบัตรชั้น 5
- หน่วยผ่าตัด จักษุ
- สำนักงาน งานการพยาบาลผ่าตัด

6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- หัวหน้างานการพยาบาลผ่าตัด
- ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาลผ่าตัด
- หัวหน้าหน่วยผ่าตัด
- พยาบาลปฏิบัติการ
- อื่นๆระบุ.....

7. อายุการทำงาน.....ปี

8. ปัจจุบันท่านอยู่ในสถานะ

- ข้าราชการ
- พนักงานมหาวิทยาลัย
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เงินงบประมาณ
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เงินนอกงบประมาณ
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ

9. ปัจจุบันท่านมีรายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,000 – 15,000 บาท
- 15,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- มากกว่า 30,000 บาท



โรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
 รหัสเอกสาร 098/553 (ec2)
 วันที่รับ 01 1380. 2553

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ระยะเวลาที่ตั้งใจจะอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้มีความสมบูรณ์จริง

- 1.1 ท่านมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในงานการพยาบาลค่าดีคิดปี
- 1.2 ท่านคาดว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาลค่าดีต่อไป
- ใช่ ไม่ใช่
- 1.3 ท่านคาดว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาลค่าดีต่อไปจะอยู่ต่อไปอีก
- น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี
- 3-5 ปี 5-7 ปี
- 7-9 ปี 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจจะอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพื่อทำคะแนนเต็ม ซึ่ง
มีให้เลือก 5 อันดับ ดังนี้

- | | |
|--------------------|--|
| เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มากที่สุด |
| เห็นด้วยมาก | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาเป็นส่วนมาก |
| เห็นด้วยปานกลาง | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาปานกลาง |
| เห็นด้วยน้อย | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาเป็นส่วนน้อย |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่ให้มาน้อยมาก |

ตัวอย่าง

ข้อความ	ความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านคิดว่าจะมีเงินจูงใจมีโอกาสด		✓			




กองส่งเสริมสุขภาพ
กรมส่งเสริมสุขภาพ
หน้าเลข 019/2553 (กคจ)
วันที่ 01 มิ.ย. 2553

ข้อคำถาม	เกณฑ์วัด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)					
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ					
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายประจักษ์และน่าเบื่อหน่าย					
3. ในการทำงานท่านใช้เวลาว่างไปอยู่ (80%) ในการทำงานที่รับผิดชอบ					
4. ท่านรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน					
5. ท่านรู้สึกไม่มีความสุขเมื่อต้องปฏิบัติงาน					
6. ท่านรู้สึกว่าตัวท่านมีคุณค่าในการทำงาน					
7. ท่านคิดจะเปลี่ยนงานถ้ามีโอกาส					
ความเป็นวิชาชีพ (professionalism)					
8. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติต้องเป็นงานที่ต้องให้บริการและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
9. วิชาชีพการพยาบาล ไม่ต้องใช้ความรู้ในระดับอุดมศึกษา					
10. ท่านได้นำทฤษฎีการพยาบาลและกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลตนเอง					
11. การปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่อิสระ ซึ่งพยาบาลสามารถจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วย					
12. พยาบาลวิชาชีพเท่านั้นสมควรจะเป็นผู้ให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ					
13. ท่านเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น สมาคมพยาบาล สมาคมพยาบาล					
14. องค์การวิชาชีพ ไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกของวิชาชีพ					



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 คณะพยาบาลศาสตร์
 โทรศัพท์ 043 2553 (PCA)
 โทรสาร 043 2553 2553

ข้อความ	เต็มตัว				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การฝึกอบรม (General Training)					
15. เมื่อจบการศึกษาหรือฝึกหัดจบมาแล้วสามารถปฏิบัติงาน ได้					
16. หลังจากจบการศึกษาหรือฝึกหัดจบมาแล้วระดับปริญญาตรีแล้วท่าน ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง หรืออบรมด้านอื่นๆ					
17. งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยความรู้และทักษะในขณะนั้น					
ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (Membership responsibility)					
18. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้ไม่ได้					
19. ท่านให้ความดี ทั้งกับครอบครัว และเครือข่าย					
20. การเจ็บป่วยของบิดา มารดา และญาติพี่น้องไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
21. หากท่านไม่สามารถหยุดงานได้ ท่านจะมอบหมายให้ผู้อื่น ไร้กังวล หรือสนิทสนม ไปดูแลครอบครัวและเครือญาติ					
22. สมาชิกในครอบครัว (บิดา มารดา ครัวชาย ทุพพลภาพ) อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
23. ถ้าหากท่านมีบุตร เมื่อบุตรของท่านจำเป็นต้องย้ายสถานที่ทำงาน ท่านจะย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน					



 099/2553 (E2)

 01 1019, 2553

ภาคผนวก ข

อำนาจเอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1 ถนนพหลโยธิน บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700



โทร (662) 4196485-6
โทรสาร (662) 4196485

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเหตุ SI 181/2010

ชื่อโครงการภาษาไทย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ในงานของทบอานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

รหัสโครงการ : (03:2553/E02)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวอุษณี ก้อนพิงค์
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สถานที่วิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมการวิจัย
3. แบบตอบฉันท
4. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรอง : 1 เมษายน 2553

วันหมดอายุ : 31 มีนาคม 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยศิลปากร ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยต้นแบบทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม *Dr. In*

(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงจวีณา เด็ศอรรถพนธ์)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

2 เมษายน 2553

วันที่

ลงนาม *Dr.*

(ศาสตราจารย์กิตติคุณนายแพทย์ธีรวัฒน์ กุลทนันทน์)
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

7 เมษายน 2553

วันที่

Page 1 of 2

2 PRANOK RD. BANGKOKNOI
BANGKOK 10700



Tel. (662) 4196485-6
FAX (662) 4196485

MAHIDOL UNIVERSITY
Since 1888

Siriraj Institutional Review Board

Certificate of Approval

COA no.SI.181/2010

Protocol Title : Factors Influencing of Intention to Stay in Employment of Operating Room Nurses: Siriraj Hospital

Protocol number : 093/2553(FC2)

Principal Investigator/Affiliation : Miss Kudsanee Kongsing
Faculty of Pharmacy, Silpakorn University

Research site : Faculty of Medicine Siriraj Hospital

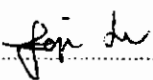
Approval includes :

1. SIRB Submission Form
2. Participation Information Sheet
3. Questionnaire
4. Investigator's curriculum vitae

Approval date : April 1, 2010


Expired date : March 31, 2011

This is to certify that Siriraj Institutional Review Board is in full Compliance with International Guidelines For Human Research Protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).


.....
(Prof. Jariya Lenakyananee, M.D.)
Chairperson

April 2, 2010

date


.....
(Clin. Prof. Teerawat Kulthanan, M.D.)
Dean of Faculty of Medicine Siriraj Hospital

April 7, 2010

date

Page 4 of 7



คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
สำนักงานรองคณบดีฝ่ายวิจัย
บางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทร. 0 2419 9407-9

ที่ ศบ 0517.07/ **6751**

วันที่ ๑ เมษายน 2553

เรื่อง อินคิให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อ้างถึง หนังสือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ ศบ 0520.107/6911 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวกฤษณี ก้อนพิงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคม และการจัดการระบบสุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เข้าเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ คอบแบบสอบถามกับพยาบาลห้องผ่าตัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 272 ราย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช" ความละเอียดดังกล่าว

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พิจารณาแล้วยินยอมให้ นางสาวกฤษณี ก้อนพิงค์ เก็บข้อมูลได้ตามที่ขอความอนุเคราะห์มา ทั้งนี้ได้ผ่านการรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อนุพันธ์ ดันติวงศ์)

รองคณบดี ปฏิบัติงานแทน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

2 ถนนพหลโยธิน บางเขนจตุจักร
กรุงเทพฯ 10700



โทร. (662)-4196405-6
โทรสาร (662)-4196405

หนังสือรับรองผลทบทวนที่แก้ไข
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ได้พิจารณาและรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยดังนี้

ชื่อโครงการวิจัย : ปิเจียที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช
ชื่อหัวหน้าโครงการ : นางสาวกฤษณี ก้อนสิงห์
SIRB รหัสโครงการ : 093/2553(EC2)
เอกสารที่รับรอง : การปรับเปลี่ยนโครงการวิจัย (Protocol Amendment)

ขอปรับเปลี่ยนชื่อโครงการวิจัย ภาษาไทย จากเดิม ปิเจียที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล
ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช เป็น ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช

วันที่ประชุม : 14 พฤษภาคม 2553 การประชุมครั้งที่ 5/2553
วันที่รับรอง : 14 พฤษภาคม 2553
รับรองโดย : คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล คำนึงการให้การ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont
Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม

(ศ.นพ.ชัยชาญ ชัยชาญิษฐ์)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานฯ

24 พฤษภาคม 2553

วันที่

ภาคผนวก ก

หน้าสอบแบบใช้แบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงวนลิขสิทธิ์



บันทึกข้อความ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
วันที่ 78	เรื่อง
วันที่ 12 10- 83	
1782	

ที่ ศร 6393(23)/0019

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 239 ถนนพหลโยธิน อำเภอเมือง
 จังหวัดเชียงใหม่ 50200

5 มกราคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อ้างถึง หนังสือที่ ศร 0520.107/8049 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2552

ตามที่ คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์จะขออนุญาตให้
 นางสาวกฤษณี ก้อนทิ้งค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการ
 จัดการระบบสุขภาพ นำเครื่องมือวิจัยในวิทยานิพนธ์ของ ตมเกียรติ ศรีธรรมาธิคุณ ไปใช้ใน
 งานวิจัยที่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่จางานแก้วไม้ขีดช่อง และขออนุญาตให้นำ
 เครื่องมือดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรศักดิ์ สิริคณาภิ)

รองคณะบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
 โทร. 053-942423
 โทรสาร 053-942435

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวกฤษณี ก้อนพิงค์
ที่อยู่	264/19 หอพักพยาบาล 8 ไร่ อาคาร B ห้อง 1402 ถนน รฟโพลี แขวง ศิริราช เขต บางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
ที่ทำงาน	หน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์ สยามินทร์ชั้น 3 งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2551	ศึกษาคณะระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการสังคมและ การจัดการระบบสุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544-ปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ หน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์ สยามินทร์ชั้น 3 โรงพยาบาลศิริราช