

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากผลการวิจัยที่ทำการศึกษากวาระการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยของชินชม เจริญยุทธ (2538) พบว่าสภาวะการขาดแคลนยังคงมีอยู่ และอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ ระหว่าง พ.ศ.2531-2535 มีแนวโน้มสูงขึ้น คือ เพิ่มขึ้นจาก 4.8 คน เป็น 8.3 คน ต่อ โรงพยาบาล นอกจากนี้ยังพบว่า สาเหตุของการสูญเสียมากที่สุดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการลาศึกษาต่อ คือ การลาออกและโอนย้าย ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสียที่ถาวรขององค์การพยาบาล นับเป็นปัญหาที่สำคัญขององค์การ และจากผลการศึกษาในระดับต่อมา ที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นจากเดิมร้อยละ 51.8 (สมจิต ทนเจริญกุลและคณะ, 2537) เป็นร้อยละ 66.6 (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์และคณะ, 2538) ทำให้คาดการณ์ได้ว่า อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในอนาคต

เนื่องจากการขาดแคลนพยาบาล มีผลกระทบต่อทั้งผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ต่อตัวพยาบาล และวิชาชีพ ต่อหน่วยงานองค์การจนถึงระดับสังคมและประเทศชาติ (ชาลี แย้มวงษ์ และคณะ, 2538) ทำให้มีนักวิชาการและผู้บริหารหันมาให้ความสนใจ ท้าการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจลาออกจากองค์การ (ชินชม เจริญยุทธและคณะ, 2532; อารีย์ พงกษราชและคณะ, 2534; จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์, 2535; ยิวดี เกตสัมพันธ์และคณะ, 2536) ซึ่งผลการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้หลายแนวทางที่จะช่วยดึงดูดยุทธศาสตร์ขององค์การและวิชาชีพ

ในต่างประเทศ การศึกษาเรื่องการลาออก (Turnover) นั้น นิยมทำการศึกษากันโดยใช้ตัวแบบของการลาออกจากองค์การและปัจจัยที่ทาให้บุคคลมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ (Lawler, 1971; Burton และ Parker, 1969 ; Mobley, 1977 ; Price, 1977 ; March และ Simon, 1958 ; Mobley และคณะ, 1978 ; Mobley, 1982 ; DoCotiis และ Summers, 1987) โดย

สรุปสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภทใหญ่ด้วยกัน คือ ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โอกาสของการเปลี่ยนงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งในประเทศไทยการศึกษาลักษณะเช่นนี้ยังมีน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในพยาบาล และมักจะเป็นการศึกษาเฉพาะกรณีในองค์การหนึ่งองค์การใดเท่านั้น (ภัทรา ศรีเจริญ, 2534 ; สุจินต์ วิจิตรกาญจน์และคณะ, 2538) ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษานักสหพยาบาลโดยรวม เพื่อหาแบบของการลาออกจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความครอบคลุมถึงปัจจัยในการทำนายการลาออกจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและในเขตเมืองใหญ่ที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจสูง มีโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมากที่เปิดดำเนินการและแข่งขันกันให้บริการที่มีคุณภาพเพื่อดึงดูดใจลูกค้าให้มารับบริการ รวมถึงการดึงดูดพยาบาลมาไว้ในองค์การเพื่อสร้างสรรคงานบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ซึ่งถึงแม้ว่ายังไม่พบว่ามีผลการศึกษาวิจัยใดที่รายงานถึงภาวะการขาดแคลนพยาบาลว่ามีความรุนแรงในระดับใด แต่จากแนวคิดและหลักการทางเศรษฐศาสตร์ที่กล่าวว่า ภาวะตลาดแรงงานและระดับธุรกิจ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์การ (Burton และ Parker, 1969 ; สุมาลี บิตยานนท์, 2535) จึงทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่า อัตราการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและในเขตเมืองใหญ่น่าจะมีสูงด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ ชื่นชม เจริญฤทธิ์ (2538) ศิริพร ดันดีพลวิชัย (2538) และผลการวิจัยของสุวารี ทรัพย์ประสม (2536)

จากการที่สถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลยังคงมีอยู่ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการพยาบาล ต่อตัวพยาบาล องค์การและวิชาชีพ ตลอดจนสังคมและประเทศชาติโดยรวม กอปรกับการศึกษาเรื่องการลาออกจากองค์การของพยาบาลโดยใช้ตัวแบบของการลาออกยังมีน้อย และยังไม่มีการศึกษาในประชากรพยาบาลกลุ่มใหญ่เช่นในเขตกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง ความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาระดับความคิดเห็นของพยาบาลว่า มีความตั้งใจที่จะออกจากงาน มากน้อยเพียงใด โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ แต่ยังไม่มีการลาออก หรือ โอนย้ายเกิดขึ้นจริง และศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่สัมพันธ์ และสามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลเหล่านี้ได้บ้าง ปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยตัดตัวแปรโอกาสของการเปลี่ยนงานหรือความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงานออกไป เนื่องจากอยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้บริหารในองค์การ และเพิ่มตัวแปรทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพ

การพยาบาลเข้ามาแทน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีผลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล (ภัทรา ศรีเจริญ, 2534 ; สมสุข ติลกสกุลชัย, 2534 ; สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ประคณ, 2538) ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารงานในองค์การ ในการที่จะคาดคะเนและวางแผนด้านอัตรากำลัง ซึ่งจะเป็นการสร้างระบบเตือนล่วงหน้าได้วิธีหนึ่ง นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารที่จะเผชิญต่อสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาล โดยมุ่งที่จะลดจำนวนการลาออก และทำนุบำรุงพยาบาลให้คงอยู่ในองค์การและวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่สนใจต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่สนใจต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
4. สร้างสมการทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย ทบวงมหาวิทยาลัย และ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 13 โรงพยาบาล จำนวน 6,484 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่
 - 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และแผนกงานที่ปฏิบัติงานอยู่

2.1.2 ทศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

2.1.3 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จงานหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้างานหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว รวมถึงความพึงพอใจในงานโดยรวม

2.1.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.2 ตัวแปรเกนทร์ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะออกจากงาน

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุทำให้คนตระหนักถึงหนทางเลือกงานการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสของการเลือกงานที่จะลดลง (Mayer และ Allen, 1984 ; Mathieu และ Zajac, 1990) นอกจากนี้ ส่วนใหญ่คนที่อายุมากแล้ว มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับก็จะมีมากขึ้น ดังนั้นการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับ (Mobley, 1982)

คนที่เป็นโสด มีแนวโน้มการลาออกจากองค์การสูงกว่า คนที่แต่งงานแล้ว (Nichols, 1971 ; McCloskey, 1974 ; จุฬาร กาตุจนการุณ, 2536) โดยพบว่าคนที่แต่งงานแล้ว ต้องการมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่า ดังนั้นการตัดสินใจลาออก หรือเปลี่ยนงานของคนโสดจึงเป็นไปได้ง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้ว

คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่จะไม่ลำบากมากนัก (Mottaz, 1986) และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังและค่านิยมทางวิชาชีพสูง ทำให้



ความอดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเองได้ยาก หากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่รับรู้มาจากการศึกษา และโอกาสในการเปลี่ยนงานก็มีไม่มาก (พาวีดา อิบราฮิม, 2523) ดังนั้นคนที่มีการศึกษาสูง การตัดสินใจที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานจึงเป็นไปได้ง่ายกว่า

คนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมานาน จะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน (Flippo, 1966) นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานาน จะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมาก ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งเข้ามาอยู่ และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า (Mobley และคณะ, 1978)

การทำงานในหน่วยงานที่มีคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จ ได้แก่ งานที่ท้าทาย ให้ความรับผิดชอบส่วนบุคคล ยอมให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โดยที่เป้าหมายนั้นไม่ยากและไม่ง่ายต่อความสำเร็จจนเกินไป และมีสิ่งบ่อนกลับที่เห็นได้ชัดเจนและรวดเร็ว ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจได้มากกว่า เนื่องจากความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานเป็นผลตอบแทนหรือรางวัลภายในที่บุคคลจะได้รับโดยตัวของเขาเองสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี (Porter และ Lawler, 1968 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2521)

ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

การประกอบวิชาชีพการพยาบาลให้ประสบความสำเร็จ และอยู่ในวิชาชีพได้เป็นเวลานาน ต้องอาศัยแรงจูงใจจากภายใน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ พยาบาลมีความเข้าใจในคุณลักษณะของวิชาชีพอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานพยาบาลต้องอยู่กับความทุกข์ทรมาน ต้องเสียสละและอดทนเป็นอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นคงทางใจก็จะเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายได้ง่ายและโยกย้าย ลาออก จนถึงเปลี่ยนอาชีพไปจนที่สุด (พาวีดา อิบราฮิม, 2523) และการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้พยาบาลมีความเข้าใจในคุณลักษณะของวิชาชีพ และมีความมั่นคงทางใจ เนื่องจากการที่คนมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใด จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ ให้ความ และเข้าใจสิ่งนั้นในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อย่างมีความหมายสำหรับเขา (ธีระพร อุวรรณโณ, 2533)

ความพึงพอใจในงาน

การที่บุคคลมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานใหม่นั้น มักจะเกิดจากความ รู้สึกที่ว่า เขาพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่แล้ว ความคิด ที่จะลาออกจากงานหรือค้นหางานใหม่ก็จะหมดไป (March และ Simon, 1958 ; Price, 1977 ; Mobley และคณะ , 1978 ; Mobley , 1982)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่ กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นบุคคล ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การยิ่งสูงมากเท่าใด ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์การย่อมสูงตามไปด้วย ส่งผลให้ความต้องการที่จะลาออกยิ่งลดต่ำลง (Steer และ Porter, 1979)

สรุปสมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดและเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า **มีตัวพยากรณ์ อย่างน้อยหนึ่งตัว ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน โดยที่**

1. อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
2. คนที่เป็นโสด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
3. คนที่สมรสแล้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออก จากงาน
6. ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่งานมีคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทาง ลบกับความตั้งใจจะออกจากงาน

7. ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่งานไม่มีคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
- 8.ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลในทางบวก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
9. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
10. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. บัณฑิตส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และแผนงานที่ปฏิบัติงานอยู่
2. ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง ท่าที หรือ ความรู้สึกในทิศทางบวกหรือลบที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีต่อวิชาชีพการพยาบาล
3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ตนทำอยู่ในขณะนี้ ประกอบด้วย ความพึงพอใจงานปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวม
 - 3.1 ความสำเร็จงานหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไปได้ด้วยดี มีข้อผิดพลาดน้อยและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง
 - 3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การสรรเสริญ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่มารับบริการ
 - 3.3 ลักษณะงาน หมายถึง ตัวงานหรือภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าจะพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากลักษณะของงาน เช่น เป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ เหมือนกันทุกวัน หรือเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ หรือกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ไม่ง่ายและไม่ยากจนเกินไป
 - 3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพันที่ต้องแสดงออกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าจะพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เช่น การได้รับมอบหมายให้

ปฏิบัติงานที่สำคัญ มีความรับผิดชอบสูง หรือมีโอกาสได้รับผิดชอบงานของตนเอง รวมทั้งงานที่ทําร่วมกับผู้อื่น หรือมีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่หรืองานพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่

3.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิม ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันในวิชาชีพการพยาบาล และเพื่อนรุ่นเดียวกันในวิชาชีพอื่น รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรมหรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม

3.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารโรงพยาบาลได้กำหนดขึ้น และวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์หรือเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.7 ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นใช้ในการดูแลพยาบาลวิชาชีพ เช่น ผู้บังคับบัญชามีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำผู้บริหาร มีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา มีวิจรรณญาณที่ดำเนินการมอบหมายงาน รวมทั้งเป็นที่พึ่งที่ศรัทธาพยาบาลในยามที่เกิดปัญหาหรือทุกข์ร้อน

3.8 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ สนับสนุน และการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

3.9 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว ให้มีความสุขตามสมควร

3.10 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ตราบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และผลงานมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ และเป็นงานที่ทําให้ชีวิตมีความมั่นคง

3.11 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสี่ยงภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ปริมาณงาน ปริมาณและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.12 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

หรือครอบครัว ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าการปฏิบัติงานนั้น มีผลทำให้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดี

3.13 ความพึงพอใจในงานโดยรวม หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีต่องานที่ตนปฏิบัติ

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่แสดงตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ มีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วย

4.1 การเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยพยาบาลวิชาชีพจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพัน อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บริการบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

4.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยพยาบาลวิชาชีพจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ โดยจะไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์การ เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความมั่นคงที่จะอยู่ในองค์การนั้น

5. ความตั้งใจที่จะออกจากงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความคิดและต้องการที่จะออกจากงาน ไม่ว่าจะด้วยวิธีการลาออก โอน หรือย้ายจากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นจากความสมัครใจของตนเองและมีแผนการที่จะลาออก โอน หรือย้าย จากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นที่แน่นอนแล้ว

6. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพ การพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และได้รับทะเบียนไว้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานประจำในระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการที่จะคาดคะเนอัตราการลาออก โอนย้ายงาน เพื่อนำมาวางแผนด้านอัตรากำลังพยาบาลที่มีอยู่ในองค์การ และเป็นส่วนประกอบสำคัญในการวางแผน การบริหารที่จะเผชิญต่อสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาล โดยมุ่งที่จะลดจำนวนการลาออกและทำนุ บำรุงพยาบาลให้คงอยู่ในองค์การและวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่จะสนใจจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน และการลาออก จากองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ต่อไป



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย