

บทความวิจัย

ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการและการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่
ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้
Staff Nurses, Engagement in Work and Being a Magnet
Nursing Department as Perceived by Staff Nurses
at Tertiary Hospitals, Southern Thailand

มัทธนา คงวิจิตร¹ นงนุช บุญยัง^{2*} ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา²
Manthana Khongwijit¹ Nongnut Boonyoung^{2*} Pratyanan Thiangchanya²

¹คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹Faculty of Medicine, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

²คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

²Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

*Corresponding author: nongnut.b@psu.ac.th

บทคัดย่อ

วิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ กับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไป (2) ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ (3) การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.81 และ 0.82 ตามลำดับ และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.76, SD = 0.48$) การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.67, SD = 0.53$) ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.71, p < 0.01$)

ผลการศึกษานี้มีประโยชน์ต่อ ผู้บริหารทางการพยาบาลในการพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของกลุ่มการพยาบาล มีความมุ่งมั่นในงานและใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้เป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นในงาน; การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ; โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้

Abstract

This descriptive research aimed to study staff nurses, engagement in work and being a magnet of nursing department, and to explore relationship between staff nurses, engagement in work and being a magnet of nursing department as perceived by staff nurses at tertiary hospitals in southern Thailand. The sample were 338 staff nurses at tertiary hospitals. The instruments were three questionnaires :1) demographic data; 2) the staff nurses, engagement in work; and 3) being a magnet of nursing department. Three experts validated questionnaire number 2 and 3 with good CVIs 0.81 and 0.82 respectively. The reliabilities tested using Cronbach, s alpha Coefficient, were 0.97 and 0.98 respectively. We analyzed data by using frequency, percentage, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

We found overall mean score of the staff nurses, engagement in work as perceived by staff nurses was at a high level ($M = 3.76$, $SD = 0.48$) and being a magnet of the nursing department as perceived by staff nurses was at a high level ($M = 3.67$, $SD = 0.53$). We also found positive relationship between staff nurses, engagement in work and being a magnet of the nursing department as perceived by staff nurses ($r = 0.71$, $p < 0.01$).

The results could be a beneficent for nurse administrators to develop a guideline in the promotion of staff nurses, engagement in work and being a magnet of the nursing department.

Keywords: engagement in work; being a magnet nursing department; tertiary hospitals; southern

ความเป็นมาของปัญหา

สภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงนโยบายส่งเสริมประเทศไทยเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพแห่งเอเชีย¹ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านบริการสุขภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดบริการที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสู่บริการที่เป็นเลิศ ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นของผู้รับบริการ ที่มุ่งเน้นการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ก้าวสู่สากล (แผนยุทธศาสตร์ ก.พ.ร. ปี 2556 - 2561) กระทรวงสาธารณสุขได้ทบทวนแนวทางการพัฒนาหน่วยบริการให้มีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบดำเนินการให้มีแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (service plan) มุ่งพัฒนาระบบบริการทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ²

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับจึงมีความตื่นตัวกับกระแสการพัฒนาโดยเฉพาะการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการโดยระบบบริการสุขภาพที่ดี จะต้องอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัย การแสวงหาแนวคิด องค์ความรู้ใหม่ โดยการค้นคว้าวิจัย การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

แก่ผู้รับบริการ³ และผู้บริหารทางการแพทย์ควรมีการกำหนดนโยบาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีลักษณะโครงสร้างที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการเอื้ออาทรต่อกัน มีการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบการดูแลที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การบริการพยาบาลที่เป็นเลิศ⁴ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นองค์กรพยาบาลที่ดึงดูดใจ กลวิธีเหล่านี้ เป็นปัจจัยหนึ่งในการส่งเสริม สนับสนุนให้พยาบาลทุกคนมีความพึงพอใจต้องการร่วมทำงานกับองค์กรภายใต้บริบทของการเป็นองค์กรพยาบาลที่ดึงดูดใจ พยาบาลมีความรักในวิชาชีพ มีความทะนงในศักดิ์ศรีของการเป็นพยาบาล ต้องการทำงานในองค์กรที่มีสัญลักษณ์ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (hospital magnet) เพราะมั่นใจว่าองค์กรดังกล่าวมีการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้วิชาชีพพยาบาลอยู่แถวหน้า มีความเท่าเทียมกับสหสาขาวิชาชีพ⁵ ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้มีคุณภาพมาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ⁶ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

ในส่วนขององค์กรพยาบาลโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

มีการให้บริการสุขภาพสำหรับผู้ที่มีความเจ็บป่วยรุนแรง มีความยุ่งยากซับซ้อน การรักษาใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรนั้น มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทร่างกายแรงใจ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ' การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในงานสูง ทำให้มีเจตนาที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก ทั้งต่อหน้าและลับหลังมีความชื่นชม และภาคภูมิใจที่จะพูดกับผู้อื่นว่าตนเองทำงานในองค์กรนี้ และแนะนำคนอื่นที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานกับองค์กรของตน มีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรไม่มีความคิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนงานไปทำงานองค์กรอื่น อยากสร้างผลงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะมีการระดมความคิดขอมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำให้องค์กรดีขึ้น' ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ เป็นการแสดงถึงการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ที่มีการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้มาตรฐาน มีการบริการพยาบาลเป็นเลิศ พยาบาลมีการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีต่อผู้ป่วย โดยมีลักษณะเด่น 3 ด้านคือ (1) มีระบบการบริหารงานที่ดี (2) การปฏิบัติการพยาบาลมีอิสระภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพ (3) การพัฒนาวิชาชีพ⁶

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ฉบับเต็มและเอกสารฉบับเต็มของเครือข่ายห้องสมุดมหาวิทยาลัย (ThaiLIS) คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PSU Knowledge Bank) CINAHL และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ และการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ระหว่าง พ.ศ. 2547 ถึง พ.ศ.2558 จากการศึกษาดังกล่าว ยังไม่พบการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลกับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ และการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความมุ่งมั่นในงานของบุคลากรและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้เป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ให้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย มีความพึงพอใจ ทั้งยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้ก้าวหน้าต่อไปในระดับสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการกับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้

สมมุติฐานการวิจัย

ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ ฮิววิตต์ เอสโซซซีเอส⁷ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดคุณลักษณะบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในงาน (employee engagement) ที่แสดงออกทางพฤติกรรม 3 ประการคือ

1. การพูดในทางที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงาน (say) การที่พยาบาลประจำการพูดถึงหน่วยงานในแง่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่นินทาองค์กรและผู้บริหารของตนเองในทางเสียหาย องค์กร มีความชื่นชม และภาคภูมิใจที่จะพูดกับผู้อื่นว่าตนเองทำงานในหน่วยงานนี้ และแนะนำคนอื่นที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานกับหน่วยงานของตน
2. การดำรงอยู่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน (stay) เป็นความปรารถนาของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงานต่อไปไม่คิดที่จะย้ายหน่วยงาน แม้ว่าจะถูกทาบตามเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าเดิม เพราะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน
3. การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (strive) เป็นการให้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของพยาบาลประจำการในการทำผลงานที่ดีให้กับหน่วยงานช่วยเหลือ พัฒนา สนับสนุนกิจการของหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองสามารถทำให้หน่วยงานดีขึ้น

การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดโปรแกรม คุณลักษณะที่ดึงดูดใจ (The Magnet Recognitions Program) ของสมาคมรับรองคุณภาพการพยาบาลของสหรัฐอเมริกา (American Nurses Credentialing Center) ซึ่งองค์ประกอบของกรอบแนวคิดโปรแกรมคุณลักษณะที่ดึงดูดใจมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้⁹

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(transformational leadership) เป็นการแสดงออกของผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ ถึงการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความชำนาญ เห็นคุณค่าขององค์กร และบริหารจัดการภายใต้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างพลังอำนาจหน้าที่(structural empowerment) เป็นลักษณะกลุ่มการพยาบาลที่มีโครงสร้างแบบแบนราบ มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เน้นภาพลักษณ์ของการพยาบาลในการรักษาผู้ใช้บริการและการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคม

3. การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ(exemplary professional practice) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพ ของผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา และมีทรัพยากรที่เพียงพอในการใช้งาน การมีดุลยพินิจและเหตุผลเชิงวิชาการในการปฏิบัติการของวิชาชีพพยาบาลตามบทบาทอิสระ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ รวมถึงการมีบทบาทในการเป็นผู้ให้ความรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ใช้บริการ

4. การพัฒนาคุณภาพ องค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรม(new knowledge and innovation and improvement) การมีแผนการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องโดยมีการประกันคุณภาพ มีกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ โดยมีโครงสร้างและกระบวนการสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการดูแลและการบริการ โดยสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพงาน มีการใช้กระบวนการปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสร้างนวัตกรรมซึ่งเป็นการค้นพบรูปแบบใหม่ในการดูแลและการปฏิบัติการพยาบาล และการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ โดยอยู่บนรากฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ

5. ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์(empirical outcome) การที่กลุ่มการพยาบาลมีการติดตามผลลัพธ์ของคุณภาพ

การดูแลอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานวิชาชีพและตามมาตรฐานโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ โดยประเมินจากความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อผลลัพธ์ทางการพยาบาล และผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ

จากกรอบแนวคิดความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการประเมินพยาบาลประจำการระดับหอผู้ป่วยรายบุคคล ส่วนกรอบแนวคิดโปรแกรมคุณลักษณะที่ดึงดูดใจเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการประเมินระดับองค์กรซึ่งในการศึกษาคั้งนี้เป็นการสอบถามการรับรู้ของพยาบาลประจำการรายบุคคลต่อการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ จะเกิดขึ้นได้ย่อมมาจากความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยเป็นสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบบรรยาย(descriptive research)

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนั้นอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป ขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน¹⁰ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม(drop out) ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 10 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการเท่ากับ 393 คน แต่ในการศึกษาคั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ 338 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย(simple random sampling) ดังนี้

1. สุ่มรายชื่อโรงพยาบาลด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายมา ร้อยละ 50 ของโรงพยาบาลตติยภูมิ ตอนบนและตอนล่าง

อย่างละ 2 โรงพยาบาล ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลศูนย์ยะลา และโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยเปรียบเทียบตามสัดส่วนได้จำนวนพยาบาลประจำการที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด (โรงพยาบาลที่ 1 จำนวน 145 คน โรงพยาบาลที่ 2 จำนวน 96 คน โรงพยาบาลที่ 3 จำนวน 92 คน และโรงพยาบาลที่ 4 จำนวน 60 คน) รวม 393 คน

3. สุ่มพยาบาลประจำการในแต่ละหอผู้ป่วย/

หน่วยงานตามสัดส่วนของแต่ละโรงพยาบาล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบไม่แทนที่ (simple random sampling without replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและทั่วไป จำนวน 14 ข้อ เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากรูปแบบลักษณะบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในงานของตามแนวคิดของ ฮิววิตต์ เอสโซซิเอตส์⁷ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบสอบถามที่สร้างโดย Thancharoen⁸ ตามกรอบแนวคิดโปรแกรมคุณลักษณะที่ดึงดูดใจ (The Magnet Recognitions Program) ของศูนย์รับรองคุณภาพการพยาบาลของสหรัฐอเมริกา⁹ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 63 ข้อ

การแปลผลความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการและการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ใช้เกณฑ์การประเมินของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ, 2551) โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ/การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ/การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ/การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจในระดับปานกลาง
1.00-2.50	พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ/การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจในระดับน้อย

แบบสอบถามทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index: CVI) ส่วนที่ 2 ได้ค่า

เท่ากับ 0.81 และส่วนที่ 3 ได้ค่าเท่ากับ 0.82 และตรวจสอบค่าความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.97 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.98 จากนั้นจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการและระดับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและหาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ กับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย โดยการเสนอโครงร่างสารนิพนธ์ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในงานวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยในคนจากโรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ ที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูล พร้อมทั้งทำหนังสือแจ้งกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าร่วมวิจัยตามความสมัครใจ มีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36.42 ปี (SD = 8.42) โดยกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 38.17) มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ร้อยละ 52.96 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 90.24) ปฏิบัติงานในแผนกคัลเลอร์กรรมมากที่สุด (ร้อยละ 27.22) รองลงมา ได้แก่ แผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 17.46) แผนกสูติ-นรีเวช (ร้อยละ 13.31) และแผนกกุมารเวชกรรม (ร้อยละ 11.83) ตามลำดับ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

6-10 ปี ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา มีบุคลากรในหอผู้ป่วยคิดที่จะขอย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นคิดเป็น ร้อยละ 38.46 ในรอบ 2 ปี ที่ผ่านมาบุคลากรในหอผู้ป่วยมีประสบการณ์การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล มากที่สุด (ร้อยละ 59.4) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ (ร้อยละ 14.20) และการบริหารการพยาบาล (ร้อยละ 13.02) ตามลำดับ

ร้อยละ 21.60 มีประสบการณ์การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ที่พัก ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60.95) การจัดตารางปฏิบัติงานประจำเดือนของหน่วยงานเป็นไปตามที่บุคลากรในหอผู้ป่วยต้องการเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 47.93) ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการของหน่วยงาน (ร้อยละ

69.82) จำนวน 1-2 ครั้ง มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมในหน่วยงานระดับปานกลาง (ร้อยละ 66.57) ส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน (ร้อยละ 92.31) และได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อเนื่อง (ร้อยละ 51.18) โดยหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางได้รับการสนับสนุนมากที่สุด (ร้อยละ 37.87)

คะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการโดยรวม อยู่ในระดับมาก (M = 3.76, SD = 0.48) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการมีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านตามลำดับดังนี้ การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (M = 3.94, SD = 0.50) การพูดในทางที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงาน (M = 3.71, SD = 0.56) และการดำรงอยู่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน (M = 3.64, SD = 0.52)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้าน (N = 338)

ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ	M	SD	ระดับ
การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (strive)	3.94	0.50	มาก
การพูดในทางที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงาน (say)	3.71	0.56	มาก
การดำรงอยู่ เป็นสมาชิกของหน่วยงาน (stay)	3.64	0.52	มาก
รวม	3.76	0.48	มาก

การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M = 3.67, SD = 0.53) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (M = 3.76, SD = 0.53) รองลงมา

คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพ องค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรม (M = 3.71, SD = 0.59) และด้านผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์ (M = 3.71, SD = 0.60) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโครงสร้างพลังอำนาจหน้าที่ (M = 3.53, SD = 0.57)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้าน (N = 338)

การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ	M	SD	ระดับ
1. การเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพ	3.76	0.53	มาก
2. การพัฒนาคุณภาพ องค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรม	3.71	0.59	มาก
3. ผลลัพธ์คุณภาพเชิงประจักษ์	3.71	0.60	มาก
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.65	0.63	มาก
5. โครงสร้างพลังอำนาจหน้าที่	3.53	0.57	มาก
รวม	3.67	0.53	มาก

ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจโรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.71, p < 0.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์กับการเป็นกลุ่ม

การพยาบาลที่ดึงดูดใจในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านตามลำดับ ดังนี้ การดำรงอยู่ เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ($r = 0.68, p < 0.01$) การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ($r = 0.66, p < 0.01$) และการพูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงาน ($r = 0.59, p < 0.01$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการกับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ (N = 338)

ตัวแปร	การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
การดำรงอยู่ เป็นสมาชิกของหน่วยงาน	0.68	<0.01	ปานกลาง
การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	0.66	<0.01	ปานกลาง
การพูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงาน	0.59	<0.01	ปานกลาง
รวม	0.71	0.00	สูง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเชิงบรรยาย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ (2) การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ และการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.76, SD = 0.48$) (ตาราง 1) สะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลประจำการมีความมุ่งมั่นในงานเป็นอย่างมากซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ (tertiary hospitals) ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถและความพร้อมในการดูแลรักษาผู้ใช้บริการที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน มีความเฉพาะทางหลายสาขา มีผู้มารับบริการที่หลากหลายจำนวนมาก ต้องอาศัยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ พยาบาลประจำการซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชม. จึงได้รับการพัฒนาศักยภาพการให้บริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้รู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถและพึงพอใจในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งเมื่อพยาบาลประจำการมีความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ จะมีความมุ่งมั่นและใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ¹¹ การทำงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอกทำให้บุคลากรภาคภูมิใจ

ในการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Thancharoen⁹ พบว่าความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 36 ปี ($SD = 8.42$) โดยมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 38.17) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยที่มีความรับผิดชอบสูง ขยัน อดทน มุ่งมั่นทำงานเพื่อสร้างครอบครัวและความมั่นคงในชีวิตต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ จากการศึกษาครั้งนี้ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน เป็นเวลา 6-10 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.53) ส่วนใหญ่ไม่คิดจะย้ายหน่วยงาน (ร้อยละ 61.54) อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในช่วงมากกว่า 5 ปี ถือว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้ถูกต้อง แม่นยำ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานสูงรู้สึกว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า และตั้งใจทำงานให้สำเร็จ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญซึ่งเกิดจากการมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป¹² ซึ่งจากประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มักจะได้รับบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร มีอิสระในการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน

(ร้อยละ 92.31) สอดคล้องกับการศึกษาของ Nakkul¹³ ศึกษาความมุ่งมั่นในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นในงาน นอกจากนี้จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) กล่าวว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นในงาน มีความเต็มใจและความพยายามทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมีผลการปฏิบัติงานที่สูง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลตติยภูมิ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (hospital accreditation) มาแล้ว อภิปรายได้ว่า การที่โรงพยาบาลจะผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้นั้น เกิดจากการที่พยาบาลประจำการทุกคน มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนางานให้ ความร่วมมือ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ เนื่องจากเห็นประโยชน์จากการที่โรงพยาบาลได้ผ่านการรับรองคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Thongsook¹⁴ พบว่า การพัฒนาคุณภาพเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานชัดเจน จึงทำให้พยาบาลมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนางานที่ ทำอยู่เสมอความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน มีการทำงานเป็นทีม และมีเป้าหมายคือความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ซึ่งผลที่เกิดจากความมุ่งมั่นเป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระบบและมีโอกาสพัฒนาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น หากมีการระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และความมุ่งมั่นของบุคลากร จะนำไปสู่ความเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน² สอดคล้องกับการศึกษาของ Wanasbohdiwong¹⁵ พบว่าความมุ่งมั่นของพยาบาลประจำการในการพัฒนาคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงมากต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน (ร้อยละ 67.16) และมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานในระดับปานกลางถึงมาก (ร้อยละ 79.59) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความมุ่งมั่นในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Boonprakong¹⁶ พบว่า การที่บุคลากรรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความ

ทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้บรรยากาศที่ทำงานยังมีความสำคัญต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงาน สามารถเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การศึกษาของของ Kacha¹⁷ พบว่า บรรยากาศสถานที่ทำงานที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ พบว่า โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67, SD = 0.53$) (ตาราง 2) อภิปรายได้ดังนี้ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้รับรู้ว่ากลุ่มการพยาบาลของตนเองมีลักษณะเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกของบุคลากรทางการแพทยรวมทั้งเป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มีความตื่นตัวกับกระแสการพัฒนา เพื่อนำโรงพยาบาลไปสู่การรับรองคุณภาพ (hospital accreditation) ในระดับมาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบริการ ซึ่งสภาการพยาบาล¹⁸ ได้ประกาศมาตรฐานไว้ว่าโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ต้องมีนโยบายและแผนปฏิบัติการในการจัดระบบคุณภาพการพยาบาลที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ มีระบบการประกันคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานที่มีทิศทางพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ยก ระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังในบริการด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการ ดังนั้นกลุ่มการพยาบาลจึงได้มีการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐาน พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานจึงรับรู้ถึงการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Sangsrijan¹⁹ พบว่าคุณภาพองค์กรพยาบาลตามคุณลักษณะโรงพยาบาลดึงดูดใจ ตามการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ที่เป็นขององค์กรการศาสนาและมูลนิธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนั้น จากการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานในระดับปานกลางถึงมาก (ร้อยละ 79.59) อภิปรายได้ว่าบรรยากาศที่ทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร โดยบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ

Anumas²⁰ พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลและบรรยากาศสถานที่ทำงานที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงมากต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน (ร้อยละ 67.16) รวมทั้งการพึงพอใจในการจัดตารางการปฏิบัติงานประจำเดือน ซึ่งเกือบครึ่งหนึ่งเป็นไปตามที่พยาบาลประจำการต้องการ (ร้อยละ 47.93) สะท้อนให้เห็นถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขณะปฏิบัติงานทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดีสูงสุด อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทางการพยาบาลไม่ได้เน้นเฉพาะประเด็นเรื่องงาน หากยังให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติในฐานะที่เป็นบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร¹

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ และการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดีสูงสุด ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.71, p < 0.01$) (ตาราง 3) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ผลแห่งความมุ่งมั่นของพยาบาลประจำการ คือการใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ การคงอยู่ของบุคลากร และการพูดถึงหน่วยงานในทางที่ดี ช่วยนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลประจำการซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชม. ได้รับการพัฒนาศักยภาพการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพอยู่อย่างต่อเนื่องส่งผลให้รู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถและพึงพอใจในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มกำลังความสามารถ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ จะมีความมุ่งมั่นและใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ¹¹ การทำงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก ทำให้พยาบาลประจำการภาคภูมิใจในการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มการพยาบาล มีการนำทักษะและความรู้ ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของกลุ่มการพยาบาลในการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดีสูงสุด ดังการศึกษาของ Subannarak²¹ ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะ

ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ Gupradit²² พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและเจตคติต่องานการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการเป็นโรงพยาบาลที่ดีสูงสุดใจ ในระดับสูง ($r = 0.64$) เจตคติของพยาบาลที่ดีเป็นสิ่งจูงใจที่ให้พยาบาลพร้อมที่จะทำหน้าที่ของตนได้ดี มีความอดทน เสียสละ และรักที่ทำความดีเต็มใจถึงแม้ว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจะมีความยุ่งยาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทางสาธารณสุขได้รับการปลูกฝังเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่งคือ การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ดังนั้นการบริการหรือการปฏิบัติหน้าที่มาจากความตั้งใจจริงซึ่งมีคุณค่าทางจิตใจมากกว่ารายได้ที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งของ

ความมุ่งมั่นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เช่นบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในงานสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในงานต่ำ และความมุ่งมั่นยังเป็นดัชนีที่บ่งบอกประสิทธิผลขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความอยากอยู่ในองค์กร ทำให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลงนอกจากนี้ความเหมาะสมของงานความยืดหยุ่นด้านจิตใจและบรรยากาศด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมายังความพยายามทุ่มเทของพนักงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน¹³ และจากแนวคิดของ ฮิววิตต์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งมั่นในงานไว้ 6 ประการมีดังนี้ (1) บุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และผู้ร่วมงาน (2) งาน/คุณค่า ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ทรัพยากรในการทำงานและความเป็นสมาชิกขององค์กร (3) โอกาสที่ได้รับ ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (4) คุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (5) กระบวนการ วิธีการ ประกอบด้วยหลักการปฏิบัติของบุคคลและทบทวนผลการปฏิบัติงาน และ (6) ผลตอบแทนที่เป็นเงินโดยรวมประกอบด้วย การจ่ายผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน และการให้ความสำคัญ

แต่จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการรายด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดีสูงสุดใจ ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ การดำรงอยู่ เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ($r = 0.68, p = < 0.01$) การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ($r = 0.66, p < 0.01$) และการพูดถึงสิ่งที่ดีเกี่ยวกับหน่วยงาน ($r = 0.59, p < 0.01$) ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมของพยาบาลประจำการที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในงาน และการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่

ดึงดูดใจ เมื่อมีการประสานพลังอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ และการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งการประสานพลังสามารถเกิดขึ้นได้ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว การทำงาน และองค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล ที่ต้องร่วมกันสร้างพลัง สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายองค์กร²³ จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการให้กลุ่มการพยาบาลเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจนั้น บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในงานทั้ง 3 พฤติกรรมพร้อมๆ กัน ซึ่งลักษณะบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในงาน ได้แก่ มีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้มีความรู้สึก ว่าองค์กรคือครอบครัว เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ไม่ลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายกฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนด เต็มใจที่จะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีความรู้สึกห่วงใยกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข มั่นใจในอนาคตขององค์กรกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป รู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด²⁴

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการโดยรวม อยู่ในระดับมากและการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยพบว่ายังมีบางประเด็นที่คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้มีคุณลักษณะที่ดึงดูดใจเพื่อยกระดับคุณภาพบริการพยาบาลสู่เกณฑ์มาตรฐานที่เป็นเลิศ ตอบสนองความต้องการทั้งของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การชำระรักษาบุคลากรให้ดำรงอยู่ในหน่วยงาน กลุ่มการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านคุณภาพชีวิต และค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในงาน ลดอัตราการลาออก โอนย้าย

ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาล

1.2 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารทางการพยาบาล ต้องให้ความสำคัญทั้ง 3 องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในงาน คือ การใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ การคงอยู่ของบุคลากร และการพูดถึงหน่วยงานในทางที่ดี เพื่อการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ให้มีทั้ง 3 องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในงานเพื่อให้กลุ่มการพยาบาลเป็นที่ดึงดูดใจของบุคลากรทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

1. Srisathidnarakul B. Leadership and strategic management in nursing organization in the 21 century. Bangkok: Chulalongkorn University Publishing; 2007.
2. The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization). Standard of hospital and health service to the sixtieth anniversary celebrations of His Majesty's Accession to the Throne. Nonthaburi: Deewan; 2008.
3. Boonthong T. Reform of nursing service system congruent to expected Thailand healthcare service in the future. 3 rd ed. Bangkok: Siriyodkarpim; 1999.
4. Unchanbus K, Oumtane A. Characteristics of an excellent nursing service department, tertiary hospitals. Thai Journal of Nursing Council. 2009; 24(4): 56-69. Thai.
5. Raungsrijan P, Suppapatiporn S. Stress of nurses, attitude for development to be a magnet hospital and factors associated with stress of registered nurses in private international hospital. J Psychiatr Assoc Thailand. 2011; 56(4): 425-36. Thai.
6. Sanprasan P, Katsampan Y, Boonchaylear W. Magnet Hospital the 9 th National Forum; Living Organization. 2008 March 11-14; Impact Meuangthong-Thani: Bangkok.

7. Australian Women in Resource Alliances. The way forward guide to building an inclusive culture and engaged workforce.[Internet]. [cited 2014 Sep 15]. Available from: http://awra.org.au/wp-content/uploads/2015/01/WFG05_Engaged_Inclusive140428.pdf; 2013.
8. Announcing a new model for ANCC, s magnet recognition program. [Internet]. Georgia: American Nurses Credentialing Center; 2008 [cited 2014 Sep 15]. Available from: https://www.va.gov/nursing/docs/ANCC_NewMagnetModel.pdf
9. Thancharern S. Relationships between hospital status, magnet hospital, and organizational commitment of professional nurses, university hospitals [Thesis]. [Bangkok]: Chulalongkorn University; 2011. 112 p.
10. Srisathidnarakul B. Research methodology in nursing. 4 th ed. Bangkok: You & I Intermedia; 2010. Thai.
11. Robbin SP. Organizational behavior. 10 th ed. New Jersey: Prentice Hall; 2003.
12. Benner P. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. Menlo Park, CA: Addison-Wesley Publishing Company; 1984. doi: 10.1002/nur.4770080119.
13. Nakkul S. Organizational commitment of staff officers in Prince of Songkla University, Hatyai campus [Thesis]. [Songkla]: Faculty of Art Prince of Songkla University; 2008. 84 p.
14. Thongsook S, Sakulkoo S, Baramee J. Head nurses' experiences of nursing quality improvement for hospital accreditation in a selected accredited hospital. Burapha University's Journal Online. 2009; 17(4): 13-26. Thai.
15. Wanasbohdiwong S. Nurses' commitment in quality improvement and readiness of nurses for reaccreditation quality of hospital. [Thesis]. [Songkhla]: Faculty of Nursing Prince of Songkla University; 2015.
16. Boonprakong C. Perception related to organizational climate and commitment to work and self development: A case study of staff in Ingress Autoventure Co. Ltd. [Thesis]. [Bangkok]: King Mongkut's University of Technology North Bangkok; 2007. 119 p.
17. Kacha P, Konkaghana S. Factors affecting happiness at work of professional nurses at the regional hospitals in Eastern Region, Thailand. Chonburi Hospital Journal. 2009; 34(1): 19-28. Thai.
18. Bureau of Nursing, Ministry of Public Health. Nursing standard in hospital. 3 rd ed. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand; 2008.
19. Sangsrijan S, Srisatidnarakul B. Quality of nursing organizations bases on magnet hospital characteristics in private hospitals in the Bangkok Metropolitan Area. Journal of Nursing Science. Chulalongkorn University. 2012; 24(1): 83-95. Thai.
20. Anumas P, Ratchukul S. Relationships between the big five model of personality, organization climates and career success of nurses as perceived by staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense. JRTAN. 2010; 11(1): 43-50. Thai.
21. Subannarak C. The relationship between working motivation and organizational commitment of metropolitan waterworks authority staff. Journal of Graduate School. Dhurakij Pundit University. 2009; 3(3): 92-7. Thai.
22. Gupradit W. Perception of professional nurses toward being magnet hospital: A case study in non-profit hospital. EAU Heritage Journal. 2012; 6(2): 127-37.
23. Ratthong J. Habits of highly effective people among staff nurses as perceived by staff nurses in secondary hospitals, three Southernmost Provinces of Thailand [Thesis]. [Songkhla]: Prince of Songkla University; 2013. 120 p.

24. Samansin P. Factors Influencing the formation of employee engagement: A case study of the Best Performance Engineering Co., Ltd. [Thesis]. [Bangkok]: University of the Thai Chamber of Commerce; 2011. 110 p.