

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้กล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์จากการทำงานนี้ จำนวน 126 คน มีลักษณะดังต่อไปนี้
เพศ เป็นเพศชาย 8 คน (ร้อยละ 6.35) และเพศหญิง 118 คน (ร้อยละ 93.65)

อายุ พิสัย 19 – 48 ปี เฉลี่ย 28.97 ± 6.57

โดยมีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 78 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.90) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 31-35 ปี จำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.81) ช่วง 36 – 40 ปี จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.73) ช่วง 41 – 45 ปี จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.38) ช่วง 46-50 ปี จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.17)

ระยะเวลาที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ พิสัย 0 – 28 ปี เฉลี่ย 7.44 ± 6.21 ปี

โดยมีระยะเวลาที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ อยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 35 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.78) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 5-10 ปี เป็นจำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.40) ช่วง 3-5 ปี เป็นจำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.60) ช่วง 1-3 ปี เป็นจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.05) ช่วงน้อยกว่า 1 ปี เป็นจำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.17)

ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน พิสัย 0 – 19 ปี เฉลี่ย 4.77 ± 4.37 ปี

โดยมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาล อยู่ในช่วง 1-3 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 42 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.33) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 5-10 ปี เป็นจำนวน 34 คน (คิดเป็นร้อยละ 26.98) ช่วง 3-5 ปี เป็นจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.05) ช่วงมากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.70) ช่วงน้อยกว่า 1 ปี เป็นจำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.94)

ภูมิลำเนาเดิม ทำงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด มีจำนวน 70 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.56) รองลงไป มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.44)

สถานภาพสมรส โสดมากที่สุด จำนวน 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.87) สมรส จำนวน 37 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.37) และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.76)

ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ช่วยพยาบาลมากที่สุด จำนวน 80 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.49) มีตำแหน่งพยาบาล จำนวน 46 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.51)

สถาบันที่จบการศึกษา จบการศึกษาจาก โรงพยาบาลแมคคอร์มิค มากที่สุด จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 18.25) รองลงไป ได้แก่ มหิดลราชวิทยาลัย จำนวน 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.29) โรงเรียนรามบริรักษ์ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.70) และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.73)

รายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลเทปปัญญา มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 65 คน (คิดเป็นร้อยละ 51.59) รองลงไป คือ 10,000 - 15,000 บาท/เดือน จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.43) 15,001 - 20,000 บาท/เดือน จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.49) 20,000 - 25,000 บาท/เดือน จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.73) 25,000 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.17) มากกว่า 30,000 บาท/เดือน จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.59)

รายได้รวม (ทั้งจากโรงพยาบาลเทปปัญญา และแหล่งอื่น) มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 55 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.65) รองลงไป ได้แก่ 10,000 - 15,000 บาท/เดือน จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.40) 15,001 - 20,000 บาท/เดือน จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.32) 20,000 - 25,000 บาท/เดือน จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.52) 25,000 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.35) และ มากกว่า 30,000 บาท/เดือน จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.76)

แผนการอยู่หรือลาออกจากโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 89 คน (คิดเป็นร้อยละ 70.63) ที่เหลือ 37 คน มีแผนการที่จะย้ายหรือลาออก (คิดเป็นร้อยละ 29.27) โดยกำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.84) กำลังจะลาออกเพื่อเปลี่ยนอาชีพ จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.38) กำลังจะลาออกเพื่อย้ายโรงพยาบาล จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.59) และอื่น ๆ ได้แก่ ไม่แน่ใจ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.56)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ความพึงพอใจในงาน บุคลากรทางการพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรทางการแพทย์ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15) การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) ตามลำดับ

การฝังตรึงในงาน บุคลากรทางการแพทย์ มีการฝังตรึงในงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน 6 ด้าน

บุคลากรทางการแพทย์ มีการฝังตรึงในงาน ด้านองค์กร (JEO) ใกล้เคียงกับการฝังตรึงในงาน ด้านชุมชน (JEC) คืออยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

1) **ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)** บุคลากรทางการแพทย์ มีการฝังตรึงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO1) การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO2) และความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5) ตามลำดับ

2) **ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)** บุคลากรทางการแพทย์ มีการฝังตรึงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1) ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครบครันเดียวกัน (FC2) และความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4) ตามลำดับ

3) **ด้านพันธะในองค์กร (LO)** บุคลากรทางการแพทย์ มีการฝังตรึงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4) การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3) และการมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2) ตามลำดับ

4) **ด้านพันธะในชุมชน (LC)** บุคลากรทางการแพทย์ มีการฝังตรึงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ยกเว้นปัจจัยด้านการลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3) การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1) และการลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) ตามลำดับ

5) **ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)** บุคลากรทางการแพทย์ มีการฝังตรึงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1) การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) และความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4) ตามลำดับ

6) ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) บุคลากรทางการแพทย์พยาบาล มีการฝังเครื่องในงงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1) การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2) ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC3) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล จากการศึกษาี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 126 คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ยังไม่คิดจะย้ายหรือลาออก จำนวน 89 คน (ร้อยละ 70.63) และกลุ่มที่มีแผนการจะย้ายหรือลาออก จำนวน 37 คน (ร้อยละ 29.37)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อายุ - อายุเฉลี่ยของกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก เท่ากับ 28.64 ± 6.43 ปี ส่วนกลุ่มที่คิดจะลาออก เท่ากับ 29.75 ± 6.90 ปี

ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล - ระยะเวลาเฉลี่ยของกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก เท่ากับ 4.37 ± 4.20 ส่วนกลุ่มที่คิดจะลาออก เท่ากับ 5.73 ± 4.68 ปี

ระยะเวลาตั้งแต่เรียนจบ - ระยะเวลาเฉลี่ยของกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก เท่ากับ 6.93 ± 5.84 ปี ส่วนกลุ่มที่คิดจะลาออก เท่ากับ 8.65 ± 6.93

ปัจจัยที่แตกต่างกันระหว่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก คือปัจจัยเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่ โดยสัดส่วนของพยาบาลที่คิดจะลาออกมีมากกว่าผู้ช่วยพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังเครื่องในงงาน ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

พบว่าบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การฝังเครื่องในงงานทั้งโดยภาพรวมและปัจจัยย่อยเกือบทุกด้าน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กร (OC3) ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5) ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9) ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10) การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12) และความเต็มใจต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)

ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ทศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2) การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4) คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7) องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13) และทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)

การพึงตรึงในงานโดยรวม บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการพึงตรึงในงานโดยเฉลี่ย มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ หากแบ่งปัจจัยการพึงตรึงในงานออกเป็น การพึงตรึงในงานด้านองค์กร (JEO) และด้านชุมชน (JEC) พบว่าบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการพึงตรึงในงานด้านองค์กร (JEO) และการพึงตรึงในงานด้านชุมชน (JEC) มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยการพึงตรึงในงาน 6 ด้าน

นอกจากนี้หากพิจารณาไปในรายละเอียดของปัจจัยการพึงตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน ได้พบสรุปดังนี้

1) **ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)** บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการพึงตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)

2) **ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)** บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการพึงตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่บุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3) การมีอำนาจในการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO4) ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5) และโรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO6)

3) ด้านพันธะในชุมชน (LC) บุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)

4) ด้านพันธะในองค์กร (LO) ผลการวิเคราะห์พบว่า เกือบมีความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์กร ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม แต่พันธะในองค์กรด้านการมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4) เกือบมีความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) บุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่บุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)

6) ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) บุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่บุคลากรทางการแพทย์บาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4) การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5) และการมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2) และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าที่อื่น (SO8) เกือบมีความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างบุคลากรกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในงานระหว่างพยาบาล 2 กลุ่ม แต่พบว่าพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความผูกพันต่อองค์กร และการพึงตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) และองค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)

ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ทักษะคิดว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2) ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4) ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5) คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7) ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9) ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10) การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13) และทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)

ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12) และความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) เกือบมีความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพึงตรึงในงานโดยรวม พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการพึงตรึงในงาน โดยเฉลี่ย มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ หากแบ่งปัจจัยการพึงตรึงในงานออกเป็น การพึงตรึงในงานด้านองค์กร (JEO) และด้านชุมชน (JEC) พบว่าพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการพึงตรึงในงานด้านองค์กร (JEO) มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยการพึงตรึงในงาน 6 ด้าน

นอกจากนี้หากพิจารณาลงไปในรายละเอียดของปัจจัยการพึงตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน ได้พบสรุปดังนี้

1) **ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)** พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการพึงตรึงในงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน พบว่าปัจจัยที่พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)

2) ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตริงในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์กร พบว่าปัจจัย ที่พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3)

3) ด้านพันธะในชุมชน (LC) พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตริงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ การลงหลักปักฐานในชุมชน ไปมากแล้ว (LC2) และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)

4) ด้านพันธะในองค์กร (LO) พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตริงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)

5) ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตริงในงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์กร พบว่า พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตริงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่บุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) และการมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)

ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงาน ระหว่างผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในงาน และการฝังตริงในงาน ระหว่างผู้ช่วยพยาบาล 2 กลุ่ม แต่พบว่าผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) และความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)

ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ทศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2) ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4) ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5) ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7) ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9) ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10) การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12) การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13) และทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)

การฝังตรึงในงานโดยรวม ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มี การฝังตรึงในงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งด้านการฝังตรึงในงานโดยเฉลี่ย (JE) การฝังตรึงในงานด้านองค์กร (JEO) และการฝังตรึงในงานด้านชุมชน (JEC)

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน 6 ด้าน

หากพิจารณาไปในรายละเอียดของปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน ได้บทสรุปดังนี้

1) **ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)** ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตรึงในงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในชุมชน พบว่าปัจจัย ที่ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)

2) **ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)** ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มี การฝังตรึงในงานด้านความลงตัวในองค์กรมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านความลงตัวในองค์กร พบว่าปัจจัย ที่ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3) ในส่วนของปัจจัยด้านความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5) ก็อ้อมมีความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) **ด้านพันธะในชุมชน (LC)** ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มี การฝังตรึงในงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านพันธะในชุมชน พบว่าผู้ช่วย พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ด้านพันธะในองค์กร (LO) ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มี การฝังตรึงในงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านพันธะในองค์กร พบว่าผู้ช่วย พยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตรึงในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน พบว่าปัจจัย ที่ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)

6) ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออก มี การฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5) และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) ส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6) เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงาน (Retention) กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับปัจจัยต่างๆ

อัตราการคงอยู่ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ ระยะเวลาที่ทำงาน ในโรงพยาบาลเทพปัญญา และระยะเวลาในการเป็นพยาบาล

อัตราการคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

อัตราการคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ได้แก่ ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ด้านพันธะในชุมชน (LC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ด้านปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ด้านพันธะในองค์กร (LO) ด้านสิ่งที่จะต้องสละต่อชุมชน (SC) และด้านสิ่งที่จะต้องสละต่อองค์กร (SO) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.2 อภิปรายผล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 135 ฉบับ ซึ่งผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.30 โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดังกล่าว ถือได้ว่ามีคุณภาพที่ดี เนื่องจากความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ซึ่งวัดจากค่า Alpha มีค่าสูงถึง 0.863 และ 0.937 จัดว่าอยู่ในระดับดี และดีมาก

การศึกษานี้ เน้นศึกษาการ “คงการทำงาน (Retention)” ไม่ได้เน้นที่การลาออก (Turnover) หรืออีกนัยหนึ่ง เป็นการศึกษาว่าเหตุใดบุคลากร ทางกายภาพจึงยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาล เทพปัญญา ไม่ได้ศึกษาว่าเหตุใดบุคลากรทางกายภาพจึงลาออกจากโรงพยาบาลเทพปัญญา ซึ่งตามทฤษฎีเป็นคนละสาเหตุกัน (Mitchell et al., 2001) ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม จึงเป็นเพียง “แผนการ” อยู่หรือลาออกจากโรงพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องของความตั้งใจ ไม่ได้เป็นการลาออกจริง ถือว่าเหมาะสมแล้วกับวัตถุประสงค์ในการศึกษานี้ ไม่จำเป็นต้องใช้ตัวแปรแบ่งกลุ่มเป็นการคงอยู่ในงานหรือการลาออกจริง

กระบวนการตั้งแต่คิดที่จะลาออก (Intention to Leave) ไปจนถึงการลาออกจริงยังมีอีกหลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับตัวแปรอีกหลายตัว ซึ่งในที่สุดแล้ว อาจทำให้ผู้ที่คิดจะลาออกในตอนแรกตัดสินใจไม่ลาออกก็ได้ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่เน้นเรื่องการลาออกจริงกับการศึกษาในครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้แบ่งกลุ่มตัวอย่างจะแตกต่างกันออกไป โดยจะแบ่งเป็นการคงอยู่ในงานหรือการลาออกจริง ซึ่งจะทำได้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ต่างออกไปจากการศึกษานี้ และอาจให้ผลการศึกษาที่ต่างไปจากการศึกษานี้ได้ และหากต้องการทำการศึกษาที่เน้นเรื่องการลาออกจริง อาจต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรทางกายภาพที่ลาออกจากโรงพยาบาลเทพปัญญาไปแล้วมีจำนวนน้อยกว่าบุคลากรทางกายภาพที่เพียงคิดจะลาออก และอาจทำการศึกษาได้ยากกว่า เนื่องจากในทางปฏิบัติ การตามหากลุ่มบุคลากรทางกายภาพที่ลาออกจากโรงพยาบาลเทพปัญญาไปแล้วทำได้ค่อนข้างลำบาก

การศึกษานี้ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ตามแผนการคงอยู่หรือแผนจะลาออกจากโรงพยาบาล ได้เป็นกลุ่มที่ยังไม่คิดจะย้ายหรือลาออก จำนวน 89 คน (ร้อยละ 70.63) และกลุ่มที่มีแผนการจะย้ายหรือลาออก จำนวน 37 คน (ร้อยละ 29.37) ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปในด้านของ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาตั้งแต่เรียนจบ ของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ได้มีผลต่อการคงอยู่ในงานแต่อย่างใด สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุแพทย์ในการคงการรับราชการใน

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (พันธพงศ์ ตาเรืองศรี, 2552) ที่พบว่าข้อมูลในด้านดังกล่าวของแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ ลาออก คือความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ทั้งโดยภาพรวมและปัจจัยย่อย โดยพบว่ากลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จะมีปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (พันธพงศ์ ตาเรืองศรี, 2552)

เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างทั้ง 2 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอยู่หลายปัจจัยย่อย ซึ่งในทางปฏิบัติหากจะนำมาประยุกต์ใช้ทั้งหมด เพื่อส่งเสริม ให้นุคลากรทางการพยาบาลมีการคงอยู่ในโรงพยาบาลเทพปัญญา ก็อาจจะเป็นไปได้ยาก เพราะจำนวนปัจจัยค่อนข้างมากและกระจายไปในหลายเรื่อง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยย่อยของความผูกพันต่อองค์กรและการฝังตรึงในงานต่อไป ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise-Multiple Regression Analysis) ก็จะเหลือปัจจัยย่อยของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร และความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดี ที่สุด และเหลือปัจจัยย่อยของการฝังตรึงในงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4) และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4) ซึ่งองค์กรสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้นุคลากรทางการพยาบาลมีการคงอยู่ในโรงพยาบาลเทพปัญญามากขึ้น

การศึกษาในครั้งนี้มีผลการศึกษาน่าสนใจคือ ข้อมูลทั่วไปด้านตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยพบว่าพยาบาลมีความคิดจะลาออกมากกว่าผู้ช่วยพยาบาล สาเหตุที่พยาบาลมีความคิดจะลาออกมากกว่าผู้ช่วยพยาบาล ผู้ศึกษาคิดว่าอาจเป็นผลมาจากการที่อัตราการผลิตพยาบาลในแต่ละปีมีน้อยกว่าอัตราการผลิตผู้ช่วยพยาบาล ความขาดแคลนของพยาบาลจึงทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างโรงพยาบาลในการหาวิธีจูงใจเพื่อให้ได้พยาบาลมาทำงานด้วย พยาบาลจึงมีโอกาสนในการเลือกโรงพยาบาลที่ตนเองต้องการได้มากกว่า

ผู้ศึกษา ได้ทำการวิเคราะห์แยกกลุ่มระหว่างพยาบาลกับผู้ช่วยพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่พยาบาลที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่าพยาบาลที่คิดจะลาออก ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5) การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4) การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้

บรรลุปเป้าหมายในการทำงาน (SO6) ปัจจัยที่ผู้ช่วยพยาบาลที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่ากลุ่มของผู้ช่วยพยาบาลที่คิดจะลาออก ได้แก่ การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) ความเชื่อมโยงต่อองค์กรในฐานะเป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1) ส่วนปัจจัยร่วมที่ทั้งพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) ตารางเวลาทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3) การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่พักอาศัย (FC5) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อนำไปใช้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรทางการพยาบาลในการคงการทำงานในโรงพยาบาลพบปัญหาที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ มีอยู่หลายปัจจัยที่พบว่ามี ความแตกต่างระหว่างบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก สรุปเป็นตารางดังนี้

ตาราง 5.1 สรุปความแตกต่างของปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรและการฝังตรึงในงาน ระหว่างบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มที่ไม่คิดลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก

	เปรียบเทียบ รวมทั้งพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่ เป็นพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่เป็น ผู้ช่วยพยาบาล
ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อ องค์กร (Organization Commitment)			
การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการ ขององค์กร (OC5)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

	เปรียบเทียบ รวมทั้งพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่ เป็นพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่เป็น ผู้ช่วยพยาบาล
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
คุณค่าในการยึดติดกับองค์กร (OC7)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้ สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12)	แตกต่าง	เกือบ แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กร ที่ดีที่สุด (OC14)	แตกต่าง	เกือบ แตกต่าง	แตกต่าง
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัว ในองค์กร (FO)			
ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO1)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถ อย่างเต็มที่ (FO2)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3)	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ ความรับผิดชอบ (FO4)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO5)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	เกือบแตกต่าง
โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO6)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

	เปรียบเทียบ รวมทั้งพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่ เป็นพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่เป็น ผู้ช่วยพยาบาล
ปัจจัยย่อยการฝังเข็มในงาน ด้านความลงตัว ในชุมชน (FC) ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่าง ครอบครัวเดียวกัน (FC2)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่ อาศัย (FC5)	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ปัจจัยย่อยการฝังเข็มในงาน ด้านพันธะใน องค์กร (LO) การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการ หลายคณะ (LO1)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลาย คน (LO3)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีรุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ปัจจัยย่อยการฝังเข็มในงาน ด้านพันธะใน ชุมชน (LC) การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

	เปรียบเทียบ รวมทั้งพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่ เป็นพยาบาล	เปรียบเทียบ เฉพาะกลุ่มที่เป็น ผู้ช่วยพยาบาล
(LC4)			
ปัจจัยย่อยการพึงตรงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละ เกี่ยวกับองค์กร (SO)			
ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในองค์กรเดิม (SO1)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและ ต่างประเทศ (SO2)	เกือบแตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจาก โรงพยาบาล (SO4)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงาน (SO6)	แตกต่าง	แตกต่าง	เกือบแตกต่าง
ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO7)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าที่อื่น (SO8)	เกือบแตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
ปัจจัยย่อยการพึงตรงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละ เกี่ยวกับชุมชน (SC)			
การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC3)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มไม่คิดลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นกลุ่มของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ทำให้ทราบถึงปัจจัยบางอย่างที่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม ดังตารางข้างต้น ซึ่งโรงพยาบาลเทพปัญญาสามารถนำปัจจัยที่แตกต่างกันนี้ไปใช้เป็นประโยชน์ในการสร้างปัจจัยที่ทำให้มีอัตราการคงการทำงานของพยาบาลซึ่งแตกต่างจากของผู้ช่วยพยาบาลได้

การสร้างปัจจัยส่งเสริมให้พยาบาลมีการคงการทำงานมากขึ้น

จากตาราง 5.1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงการทำงานของพยาบาล แต่ไม่มีผลต่อผู้ช่วยพยาบาล ได้แก่

1. ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)
2. ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)
3. การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)
4. การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)
5. การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)

ดังนั้นหากต้องการให้พยาบาลมีการคงอยู่ในงานมากขึ้น โรงพยาบาลเทพปัญญาควรมีแนวทางในการสร้างปัจจัยส่งเสริมดังนี้

1. การสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โรงพยาบาลเทพปัญญาจะต้องสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับโรงพยาบาล ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาโรงพยาบาลให้มีคุณภาพเป็นที่ไว้วางใจของผู้มารับบริการ โดยการนำระบบมาตรฐานการจัดการ ISO มาใช้ การพัฒนาคุณภาพให้ได้รับการรับรองจาก HA และในอนาคตโรงพยาบาลควรได้รับการรับรองมาตรฐานการบริการระดับนานาชาติโดยสถาบันรับรองจาก JCI (Joint Commitment International)

2. การสร้างความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน

โรงพยาบาลเทพปัญญา ควรสร้างระบบที่ทำให้พยาบาลมีคนไข้ประจำตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้ป่วยเอง กล่าวคือพยาบาลสามารถรู้เรื่องโรคและอาการของผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี และมีประโยชน์ต่อโรงพยาบาลในด้านของการสร้างปัจจัยฝั่งตรงในงานให้กับพยาบาล

3. การสร้างให้เกิดการลงหลักปักฐานในชุมชน

โรงพยาบาลเทพปัญญาควรสนับสนุนให้พยาบาลมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เช่นอาจมีโครงการปล่อยเงินกู้ในอัตราพิเศษเพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย จะช่วยให้พยาบาลมีการคงอยู่กับโรงพยาบาลได้มากขึ้น

4. การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน

ประเด็นด้านความคิดเห็นทางการเมืองเป็นสิทธิส่วนบุคคลที่โรงพยาบาลไม่สามารถบริหารจัดการได้

5. การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

โรงพยาบาลเทพปัญญาควรให้อิสระแก่พยาบาลในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายในระดับหนึ่ง เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีความรู้ จึงต้องการความอิสระในทางความคิดและการตัดสินใจ

การสร้างปัจจัยส่งเสริมให้ผู้ช่วยพยาบาลมีการคงการทำงานมากขึ้น

จากตาราง 5.1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงการทำงานของผู้ช่วยพยาบาล แต่ไม่มีผลต่อพยาบาล ได้แก่

1. การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11)
2. ความเต็มใจต่อองค์กรในฐานะเป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)
3. การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)
4. การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)

ดังนั้นหากต้องการให้ผู้ช่วยพยาบาลมีการคงอยู่ในงานมากขึ้น โรงพยาบาลเทพปัญญาควรมีแนวทางในการสร้างปัจจัยส่งเสริมดังนี้

1. การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร

โรงพยาบาลเทพปัญญา ควรมีแนวทางที่สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ช่วยพยาบาล เช่นมีนโยบายในการให้ทุนแก่ผู้ช่วยพยาบาลที่มีผลการการทำงานที่ดีเพื่อใช้ในการศึกษาต่อ เช่น ศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาล หรือศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรีสาขาอื่นที่มีความสนใจ ทั้งนี้จะทำให้ผู้ช่วยพยาบาลเกิดแรงจูงใจว่าการทำงานในโรงพยาบาลเทพปัญญา หากมีการทำหน้าที่อย่างทุ่มเท ขยัน และอดทน ทุกคนจะมีสิทธิที่จะก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี มีการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ช่วยพยาบาลทุกคนพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และมีอัตราการคงการทำงานในโรงพยาบาลสูงขึ้น

2. ความเชื่อมโยงต่อองค์กรในฐานะเป็นองค์กรที่ดีที่สุด

เพราะบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทุกคนย่อมต้องการที่จะทำงานในสถานที่ที่มีชื่อเสียง มีระบบงานที่ดี และเป็นที่ยอมรับในสังคมว่าเป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุด ภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญ โรงพยาบาลควรส่งเสริมสร้างให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ดังนี้

3.1 โรงพยาบาลเทพปัญญาต้องประกอบธุรกิจบนพื้นฐานของการมีคุณธรรม ให้ความสำคัญกับชีวิตเพื่อนมนุษย์ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้มารับบริการ

3.2 โรงพยาบาลเทพปัญญาต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม เช่นการจัดหน่วยพยาบาลเคลื่อนที่ไปตามชุมชนต่างๆหรือเมื่อมีกิจกรรมต่างๆของจังหวัดตามที่ได้รับการร้องขอ มีการจัดแพทย์เคลื่อนที่เพื่อตรวจคนไข้ตามชนบท เป็นต้น

3.3 โรงพยาบาลต้องปรับปรุงสถานที่ให้ดูใหม่และสะอาดอยู่เสมอ ก่อสร้างต่อเติมเพิ่มเติมที่จอดรถเพื่อความสะดวกให้แก่ผู้มารับบริการ

3.4 โรงพยาบาลจะต้องจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ และมีระบบป้องกันความเสี่ยงที่ดีที่สุด

3. การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน

โรงพยาบาลเทพปัญญาควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นพยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาลให้มีความนับถือในวิชาชีพของกันและกัน ไม่แบ่งแยกว่าใครเรียนสูงกว่าหรือเรียนต่ำกว่า เพราะแต่ละอาชีพย่อมมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และต่างปฏิบัติหน้าที่ตามที่โรงพยาบาลได้มอบหมาย

4. การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย

ผู้ช่วยพยาบาลเป็นตำแหน่งที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าพยาบาล จึงอาจมีปัญหาในการแสวงหาที่พักอาศัยที่ดีแต่มีราคาสูงได้ โรงพยาบาลเทพปัญญาควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านที่พักอาศัย เช่นจัดให้มีหอพักสำหรับผู้ช่วยพยาบาลที่อยู่ใกล้โรงพยาบาล สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

ปัจจัยร่วมที่พบว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานทั้งกลุ่มของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

จากตาราง 5.1 พบว่าปัจจัยร่วมที่มีผลต่อการคงการทำงานของบุคลากรทั้งกลุ่มที่เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ได้แก่

1. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)
2. ตารางเวลาทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO3)
3. การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่พักอาศัย (FC5)

4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)

5. การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)

ดังนั้นหากโรงพยาบาลเทพปัญญามีแนวทางในการสร้างปัจจัยส่งเสริมดังกล่าว จะช่วยให้บุคลากรทั้งที่เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีการคงอยู่ในงานมากขึ้น ดังนี้

1. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน

โรงพยาบาลเทพปัญญาจะต้องเป็นโรงพยาบาลที่ดีและมีความเป็นเลิศในการให้บริการ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการทำงานที่เป็นระบบและสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญคือมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นระดับพยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาลมีความภูมิใจในองค์กร เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน พร้อมจะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. มีตารางเวลาทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น

โรงพยาบาลเทพปัญญา ควรมีตารางการทำงานที่ เหมาะสมและยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและลงตัว ส่งผลให้บุคลากรทั้งที่เป็นพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลมีอัตราการคงอยู่ในงานมากขึ้น

3. การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่พักอาศัย

นอกจากโรงพยาบาลจะจัดหาที่พักอาศัยที่มีความสะดวกและปลอดภัยสำหรับบุคลากรแล้ว โรงพยาบาลยังควรจัดให้มีกิจกรรมยามว่างในบริเวณที่พักอาศัย เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น มีลานกีฬาชนิดที่บุคลากรชื่นชอบ ลานออกกำลังกายประเภทแอโรบิก สวนหย่อมสำหรับเดินเล่นหรือวิ่งออกกำลังกาย เป็นต้น

4. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ

โรงพยาบาลเทพปัญญาเป็นโรงพยาบาลที่เน้นผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลแห่งอื่นที่รับรักษาผู้ป่วยทั่วไป ดังนั้นผู้ป่วยของโรงพยาบาลเทพปัญญาจึงเป็นผู้ป่วยที่มีอาการหนัก ส่งผลให้เกิดภาระงานที่มากเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่น โรงพยาบาลจึงต้องมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าโรงพยาบาลแห่งอื่น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อไป

5. การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง

บุคลากรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นพยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาล ย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในงาน โรงพยาบาลเทพปัญญาจึงควรให้ความสำคัญทางด้านนี้ โดยการวางแผน

ความก้าวหน้าทางสายงานทั้งในส่วนของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในบุคลากรทางการพยาบาล ที่ทำงานในโรงพยาบาลเทพปัญญา จำนวน 126 คน ในการศึกษาครั้งต่อไป หากต้องการอธิบายการคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการพยาบาลให้ได้ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด ควรใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ได้ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราการคงอยู่ในงานมากกว่านี้