



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**Factors Influencing Retention of Registered Nurses: A Case Study of  
Private Hospitals at Hatyai District, Songkhla Province**

ชยานี จุลบอล

Chayanee Julbol

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Business Administration**

**Prince of Songkla University**

2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**Factors Influencing Retention of Registered Nurses: A Case Study of  
Private Hospitals at Hatyai District, Songkhla Province**

ชยานี จุลบอล

Chayanee Julbol

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Business Administration**

**Prince of Songkla University**

2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



(3)

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.ครณีกร สุบันดี)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวชญานี จุลบล)

นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวชญาณี จุลบล)

นักศึกษา

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**ผู้เขียน** นางสาวชญานิ จุลบล

**สาขาวิชา** บริหารธุรกิจ

**ปีการศึกษา** 2562

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วย คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 375 คน แบ่งออกเป็น โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำนวน 91 คน โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ จำนวน 172 คน และโรงพยาบาลศิครินทร์ จำนวน 112 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน โดยการส่งเสริมให้หัวหน้างานให้กำลังใจและยกย่องชมเชยการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพมากขึ้น เมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้สำเร็จ อันจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ และมีการคงอยู่ในงานสูงขึ้น

<b>Thesis Title</b>	Factors Influencing Retention of Registered Nurses: A Case Study of Private Hospitals at Hatyai District, Songkhla Province
<b>Author</b>	Miss Chayanee Julbol
<b>Major Program</b>	Business Administration
<b>Academic Year</b>	2019

### **ABSTRACT**

This research aims to study factors influencing retention of registered nurses in private hospitals at Hatyai District, Songkhla Province. The factors under investigation were job characteristics, perceived organizational support, and transformational leadership. A questionnaire was used as an instrument for collecting data. The participants consisted of 375 registered nurses who have worked more than 1 year and work full time in private hospitals at Hatyai District, Songkhla Province that divided into 91 people of Rajyindee Hospital, 172 people of Bangkok Hatyai Hospital, and 112 people of Sikarin Hospital. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research revealed that the perceived job characteristics and perceived organizational support of registered nurses showed at the highest level while the transformational leadership of supervisors and retention of registered nurses showed at a very high level. Transformational leadership was the only one factor that has significantly influence on the retention of registered nurses.

From the research findings, top management should pay attention to the transformational leadership by encouraging supervisors to support and appreciation registered nurses when they complete their work. This method will make the registered nurses satisfied and make them have higher retention at work.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นเพราะความกรุณาใส่ใจดูแลและให้คำแนะนำปรึกษาในกระบวนการศึกษาอย่างสม่ำเสมอของ ดร.ครุณีกร สุป็นดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยเริ่มตั้งแต่การเขียน โครงร่างวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์ข้อมูล จนกระทั่งขั้นตอนสุดท้าย คือ การเขียนวิทยานิพนธ์อย่างถูกต้อง ผู้เขียนมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ทั้งใคร่ขอขอบพระคุณ ดร.ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.ศิรินุช ลอยกุลนันท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เขียน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อน ๆ ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือจนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่งและจะขาดเสียมิได้ ผู้เขียนขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญมาโดยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชญาณี จุลบล



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย .....	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย .....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 การคงอยู่ในงาน.....	9
2.2 คุณลักษณะงาน.....	16
2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	21
2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากร .....	41
3.2 รูปแบบการวิจัย.....	42
3.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	42
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	52
4.1 อักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	52
4.2 การนำเสนอผลการวิจัย.....	53
4.3 ผลการวิจัย .....	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	62
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	62
5.2 อภิปรายผล .....	63
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม .....	70
ภาคผนวก .....	79
ประวัติผู้เขียน .....	86

## รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ .....	15
3.1	ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ .....	43
3.2	ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	44
3.3	ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร .....	45
3.4	ตัวแปร ระดับการวัดของข้อมูล และเกณฑ์การแบ่งกลุ่มแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ .....	46
3.5	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม .....	48
3.6	เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร .....	50
3.7	เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพ .....	50
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	53
4.2	ระดับคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา .....	55
4.3	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา .....	56
4.4	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา .....	57
4.5	ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา .....	58
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE) และการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพ (RET) .....	59
4.7	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา .....	60
4.8	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย .....	61

## รายการภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
2.1	แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model).....	18
2.2	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	40
4.1	สรุปการมีอิทธิพลของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	61

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่มีความสำคัญมากในการดูแล ส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพประชาชน เป็นกำลังคนที่มีความสำคัญและมีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งปฏิบัติงานในทุกระดับการดูแล ทั้งระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิ และตติยภูมิ ทั้งนี้บริการพยาบาลเป็นบริการที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องการกำลังคนที่มีทักษะเป็นหลัก (Skilled Labor Intensive) จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้มีพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการศึกษา ฝึกอบรมเป็นอย่างดี ในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการ มีการจัดการ การกระจายและการใช้กำลังคน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้คนเหล่านั้นสามารถให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพดีได้ตลอดเวลา แต่ความเป็นจริงในปัจจุบันกลับพบว่า พยาบาลวิชาชีพยังขาดแคลนและมีการคงอยู่ในงานต่ำ (บุญช่วย ศีลาหม่อม, 2561)

การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุดประการหนึ่งของทุกองค์กร ซึ่งเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การได้คนดีมาสู่องค์กร ใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และธำรงรักษาไว้ในองค์กร ดังนั้นการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานสูง จะทำให้องค์กรนั้น ๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอกับภาระงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ นอกจากนี้การที่พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานสูง จะช่วยลดการสูญเสียงบประมาณในการสรรหาและการพัฒนาบุคลากร และยังสร้างความเชื่อมั่นและภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในวิธีการบริหารจัดการให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน เพื่อเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่งทันสมัย และบรรลุสู่เป้าหมายในงานที่ทำ (จันทร์จิรา แดงน้อย, 2559; บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2551)

การที่พยาบาลวิชาชีพจะยังคงอยู่ในงานมากหรือน้อยเพียงใดนั้น มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง อาทิเช่นปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ตามแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) พบว่าคุณลักษณะงานด้านต่าง ๆ ทั้งความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน จะส่งผลให้พยาบาลรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทำให้มีการคงอยู่ในงานสูง (กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552; นิตยา วันทยานันท์, 2556; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554; Hackman & Oldham, 1980; Haskins, Phakathi, Grant, & Horwood, 2017) นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory: OST) อธิบายว่าการที่องค์กรจะสามารถรักษาพนักงานขององค์กรไว้ได้ ต้องมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน การสนับสนุนนี้จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงานซึ่งมีผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร โดยการตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น มีการคงอยู่ในงานสูง และตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เมื่อพนักงานรับรู้ว่าได้ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรก็จะเกิดภาวะผูกพันในการที่จะพยายามตอบแทนองค์กรด้วยสิ่งที่ดี หากคุณภาพการแลกเปลี่ยนสูงกับองค์กร ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่คิดลาออกจากงาน (สิริพิมพ์ ชูปาน, อารีรัตน์ ขำอยู่, สิริวัลห์ วัฒนสินธุ์, และดวงใจ วัฒนสินธุ์, 2560; Mokoka, Ehlers, & Oosthuizen, 2011; Rhoades & Eisenberger, 2002) อีกทั้งยังมีคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass, 1985) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม รักดี และเคารพ จึงสามารถเปลี่ยนแปลงและจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตาม โดยมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า และแรงจูงใจให้มองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันในงานและการคงอยู่ในงานสูง (นวลรัตน์ วรจิตติ และกัญญาดา ประจุศิลป์, 2560; AbuAlRub & Narallah, 2017; Dawson, 2014; Mokoka et al., 2011)

จากการศึกษาความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพในอนาคต (พ.ศ. 2569) โดยใช้วิธีการคาดการณ์ความต้องการ 2 วิธี คือ วิธีความจำเป็นด้านสุขภาพ (Health Need Method) และวิธีความต้องการบริการสุขภาพ (Health Demand Method) พบว่า ในสถานการณ์ปกติปี พ.ศ. 2569 ประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 194,205-237,870 คน ในขณะที่ปี พ.ศ. 2562 มีพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศประมาณ 165,541 คน จึงยังคงขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 28,664-72,329 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) และถึงแม้ว่าในแต่ละปีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยสามารถ

ผลิตพยาบาลใหม่ได้ปีละประมาณ 11,000-12,000 คน ก็ยังไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลได้ เนื่องจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนสูงขึ้น และเมื่อตลาดแรงงานต้องการบุคลากรที่มีทักษะเทียบเคียงกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาล จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่และผู้ประกอบวิชาชีพมาระยะหนึ่งออกจากระบบบริการสุขภาพไปสู่ตลาดแรงงานอื่น ๆ ที่มีรายได้สูงกว่า การคงอยู่ในงานของวิชาชีพพยาบาลจึงมีระยะค่อนข้างสั้นกว่าผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ให้คงอยู่ในงานด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่มีปัญหาการคงอยู่ในงานต่ำ (กฤษฎา แสงวดี, 2560; สภาการพยาบาล, 2555; สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2557)

โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจการบริการสุขภาพที่ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูงในด้านคุณภาพการรักษายาบาล ความสะดวกสบาย และการให้บริการที่รวดเร็ว ซึ่งจากนโยบายส่งเสริมการส่งออกบริการสุขภาพของรัฐบาลที่มุ่งเน้นให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Asia Medical Hub) ทำให้ผู้ป่วยชาวต่างชาติเข้ามาใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บริการสุขภาพภาคเอกชนขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้โรงพยาบาลเอกชนต่างเร่งพัฒนาการบริการทางการแพทย์สู่ความเป็นเลิศ (Excellent Center) โดยการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการรักษา และโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ต้องการได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล (Joint Commission International Quality Approval: JCI) จากสหรัฐอเมริกา ที่กำหนดให้มีการจัดอัตรากำลังพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยตามมาตรฐานบริการพยาบาลสากล ทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีความต้องการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้นมากกว่าปีละ 1,000 คน (กฤษฎา แสงวดี, 2560; พรเทพ โชติชัยสุวรรณ, 2555)

อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน คือ การขาดแคลนบุคลากรทางด้านการแพทย์ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนน้อย ซึ่งจากการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนปีล่าสุด (พ.ศ. 2560) พบว่า ประเทศไทยมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 26,964 คน และโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศยังคงมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพอยู่อีกประมาณ 2,067 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ประกอบกับการศึกษาที่ผ่านมามีพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีการคงอยู่ในงานต่ำ (จันทร์จิรา แดงน้อย, 2559) เพราะแม้ว่าการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนจะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ แต่การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเงินเดือนเพียงอย่างเดียว การได้รับเงินเดือนที่สูงนั้นต้องแลกมากับหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลสุขภาพของคนไข้อย่างดีเยี่ยม เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่อนข้างสูง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงต้องให้บริการแก่คนไข้อย่างมี

คุณภาพและต้องรับความกดดันจากความคาดหวังของผู้ป่วยและญาติต่อการรับบริการให้บริการ ในขณะที่เดียวกันการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐอาจได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า แต่ก็มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงานสูงกว่า ประกอบกับในปี พ.ศ. 2562 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ ข้อเสนอของกระทรวงสาธารณสุขในการบรรจุพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการเพิ่มจำนวน 2,900 อัตรา ให้ครบตามมติคณะรัฐมนตรีที่เคยอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ให้กับกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8,792 อัตรา เพื่อใช้บรรจุพยาบาลวิชาชีพในปีงบประมาณ 2560-2562 โดยบรรจุในปีงบประมาณ 2560-2561 ไปแล้ว จำนวน 5,892 อัตรา (ไทยรัฐออนไลน์, 2562) การดำเนินการดังกล่าวเป็นแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระบบ ลดปัญหาการลาออกจาก โรงพยาบาลรัฐไปสู่โรงพยาบาลเอกชน พยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนส่วนหนึ่งสนใจเข้าสู่ระบบ ทำให้โรงพยาบาลเอกชนขาดแคลนบุคลากรด้านพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในการจัดระบบการรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในงาน โดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อดึงดูดใจให้พยาบาลดำรงคงอยู่กับงานได้เป็นระยะเวลานาน

โรงพยาบาลเอกชนที่เปิดให้บริการแก่ประชาชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ และโรงพยาบาล ศิรินทร์ ซึ่งด้วยบริบทของพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ที่มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว ทั้งทาง รถยนต์ รถไฟ และทางอากาศ สามารถอำนวยความสะดวกในการเดินทางได้ทั้งภายในประเทศและ นานาชาติ อีกทั้งยังเป็นประตูผ่านไปยังประเทศเพื่อนบ้าน คือ มาเลเซียและสิงคโปร์ เนื่องจากอยู่ ห่างจากด่านสะเดาเพียง 60 กิโลเมตร จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ออกไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ประกอบกับในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ยังมี โรงพยาบาลภาครัฐที่เปิดให้บริการ คือ โรงพยาบาลหาดใหญ่และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย คือ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเข้าทำงานในโรงพยาบาลของรัฐที่มีความมั่นคงมากกว่าได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา เพื่อที่จะสามารถพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานมากขึ้น

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย ทั้งปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ส่งผลต่อการ คงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ แต่การศึกษาถึงปัจจัยดังกล่าวที่ผ่านมายังมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ ได้รับคำตอบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น ปัจจัยบางปัจจัยมีผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ การศึกษาถึง ปัจจัยเดียวกัน ในงานวิจัยหนึ่งพบว่าส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ แต่อีกงานวิจัยหนึ่งกลับ พบว่าไม่ได้ส่งผล เช่น การศึกษาถึงปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ สิริดา ตั้งษ์เฉย



(2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่สามารถพยากรณ์ความคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของสิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ (2560) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้การศึกษาส่วนใหญ่เลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านใดด้านหนึ่ง โดยไม่ได้ศึกษาครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ทั้งคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา จึงอาจไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างครอบคลุมได้ (AbuAlRub & Narallah, 2017; Haskins et al., 2017; Ross, 2016) อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งบริบทของโรงพยาบาลที่แตกต่างกันอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกัน (บุญช่วย ศิลาหม่อม, 2561; รวิศรา เฟือกสิงห์, 2555; สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ, 2560)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยศึกษาปัจจัยครอบคลุมองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งคุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

H<sub>1</sub>: คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

H<sub>2</sub>: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

H<sub>3</sub>: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้ มีดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผน แก้ไข และปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการลาออก การโอนย้าย และการเปลี่ยนอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร

2. โรงพยาบาลเอกชนอื่น ๆ หรือโรงพยาบาลของรัฐ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพิจารณาวางแผน แก้ไข และปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้นานที่สุด

3. นักศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการสามารถเพิ่มเติมองค์ความรู้ด้านวิชาการ คือ การขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพหรือบุคลากรทางการแพทย์ด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานการวิจัยในอนาคต

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยตัวแปรที่เลือกนำมาศึกษานั้นครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Cowden & Cummings, 2012) ประกอบด้วย

คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) คุณลักษณะขององค์กร (Organization Characteristics) คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager Characteristics) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

### 1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาล เอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่ และโรงพยาบาลสิรินธร

### 1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด จำนวน 2 เดือน คือ เดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2563

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากาชาดรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

2. การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนระยะหนึ่งด้วยความเต็มใจ และพอใจจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนั้นให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

3. คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติ ทั้งความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ และส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์คือการคงอยู่ในงาน (นรุตม์ พรประสิทธิ์, 2554)

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ระดับของความเชื่อหรือความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพมีต่อองค์กร ว่าองค์กรได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่ตนเองได้ทำให้กับองค์กร โดยมีนโยบายในการสนับสนุนและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองมีความเป็นอยู่ที่ดี (ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ, 2556)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและเป็นทีเคารพนับถือของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมตามหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาศักยภาพที่สูงขึ้น (สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นการนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 การคงอยู่ในงาน
- 2.2 คุณลักษณะงาน
- 2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

#### 2.1 การคงอยู่ในงาน

##### 2.1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคล โดยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจและพอใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นนานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออก

บุญใจ ศรีสถิตย์นราภรณ์ (2551) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดแรงยึดเหนี่ยวในงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร จนทำให้ยังคงทำงานในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานแล้วไม่เปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม โดยเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ และมีความต้องการที่ปฏิบัติงานต่อไปด้วยความยินดีและเต็มใจ

รวีสรา เพื่อกสิงห์ (2555) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรในระยะหนึ่งด้วยความตั้งใจ มีความยึดมั่นผูกพัน และมีความตั้งใจวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปเป็นระยะเวลานาน

Owen (2013) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นวิธีการหนึ่งในการจัดการเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ยังคงปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป

Werner (2012) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่นายจ้างควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดสิ่งที่มีผลต่อลูกจ้างให้ทำงานต่อไปเพื่อองค์กรนั้น ๆ และลดความต้องการที่จะลาออกของพนักงาน

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรระยะหนึ่งด้วยความเต็มใจ และพอใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม

### 2.1.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึง ความสำคัญของการคงอยู่ในงานว่าการที่องค์กรสามารถเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้น แต่การคงอยู่ในงานของพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับองค์กร การลาออกของพนักงานแต่ละครั้งทำให้องค์กรต้องรับปัญหาภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับการพัฒนาพนักงานใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนพนักงานคนเดิมที่ลาออกไป ดังนั้นการคงอยู่ในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาพนักงานผู้ที่ผ่านการคัดเลือกมาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรได้นานที่สุด

สำหรับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีความสำคัญยิ่งต่อการให้บริการพยาบาล เนื่องจากงานด้านการพยาบาลจำเป็นต้องใช้พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติแก่ผู้มารับบริการที่มีความต้องการแตกต่างกัน การรักษาพยาบาลปฏิบัติงานได้นานขึ้น ก็จะส่งผลต่อคุณภาพการบริการและการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายขององค์กร โดยสามารถสรุปความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2551) ดังนี้

1. ความสำคัญต่อระบบสุขภาพ การให้บริการด้านสุขภาพต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะและประสบการณ์ รวมทั้งต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับที่สูง เนื่องจากเป็นการปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้สถานบริการสาธารณสุขมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ และยังมีบุคลากรจำนวนเพียงพอกับภาระงาน สามารถให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้สถานบริการสาธารณสุขประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในระบบสุขภาพมีบุคลากรที่พึงประสงค์ คือ บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีบุคลากรที่เพียงพอใน

การกระจายบุคลากรตามวิชาชีพ ครอบคลุมสถานบริการสุขภาพทั่วประเทศ และประชาชนทุกกลุ่ม ตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนพึงได้รับตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

3. ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ ผู้ให้บริการหรือบุคลากรด้านสุขภาพย่อมต้องการให้ตนเองได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ รวมทั้งมีทีมงานที่ดี มีระบบงานที่เหมาะสม มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การคงอยู่ในงานจะทำให้พยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในงานมากขึ้น สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในงาน

4. ความสำคัญต่อผู้ใช้บริการ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพที่ดีมี ประสิทธิภาพ ช่วยให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับการบริการตามความคาดหวัง คือ ได้รับการบริการจากสถานพยาบาลใกล้บ้าน โดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และเต็มใจที่จะให้บริการ ดังนั้นการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้รับบริการ ได้รับการที่มีคุณภาพ ไม่เกิดความผิดพลาด หากจำนวนพยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ป่วย อาจทำให้พยาบาลให้ความสำคัญกับงานมากกว่าจนละเลยการดูแล เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของคนไข้ หรือมุ่งการรักษาพยาบาลเชิงรับ คือ ให้ความสำคัญกับการรักษาพยาบาลโดยขาดการเอาใจใส่ในการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะงานด้านการพยาบาลมีความสำคัญต่อหลาย ฝ่ายทั้งความสำคัญต่อระบบสุขภาพที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอกับภาระงาน ความสำคัญต่อผู้บริหารที่ได้บุคลากรที่พึงประสงค์ ความสำคัญต่อผู้ให้บริการเองที่ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในงานมากขึ้น และความสำคัญต่อผู้ใช้บริการที่จะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพตามความคาดหวัง

### 2.1.3 การวัดการคงอยู่ในงาน

การวัดการคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะงานด้านการพยาบาล มีวิธีการวัดที่หลากหลาย ไม่มีแบบแผนตายตัว จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน พบมาตรวัดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวัดการคงอยู่ในงานของของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้ เช่น งานวิจัยของ Liang, Foon, Jia, Yin, และ Ling (2015) วัดการคงอยู่ในงานพยาบาล โดยใช้แบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง จากคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้งานของ โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ (2) การวางแผนที่จะทำงานใน โรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องจนเป็นอาชีพของตนเอง (3) ความรู้สึกภาคภูมิใจ

อย่างมากต่องานของโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ (4) ความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในโรงพยาบาลเป็นงานที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง และ (5) การแนะนำบุคคลอื่นที่กำลังหางานอยู่ให้มาทำงานที่เดียวกับตนเอง แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.758 ส่วนงานวิจัยของ McCloskey และ McCain (1987) ได้วัดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง จากคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) การวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลนานเท่าที่จะสามารถทำได้ (2) การใช้เวลาที่เหลือในอาชีพกับโรงพยาบาล (3) การจะไม่ลาออก ถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง (4) การจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาล ไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ และ (5) การวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลต่อไปอีกมากกว่า 2-3 ปี แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.90 และ Radford (2013) ได้วัดการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรโดยใช้แบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง จากคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ (1) การวางแผนที่จะลาออกจากองค์กรให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (2) การสมัครใจที่จะลาออกจากองค์กร (3) ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร และ (4) การวางแผนที่จะอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

นอกจากนี้งานวิจัยของ AbuAlRub, El-Jardali, Jamal, และ Al-Rub (2016) ได้วัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลในถิ่นทุรกันดารของประเทศจอร์แดน โดยใช้คำถาม 1 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้คำถามว่า “ท่านมีแนวโน้มที่จะยังคงอยู่ในงานปัจจุบันของท่านในอนาคตอันใกล้นี้ (1-3 ปี)” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ross (2016) ที่ได้วัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจากแนวโน้มที่พยาบาลจะยังคงอยู่ในงานปัจจุบันในปีถัดไป และงานวิจัยของ Basit และ Duygulu (2018) ได้ศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลของประเทศตุรกี โดยวัดการคงอยู่ของพยาบาลจาก (1) ความพอใจในการทำงานกับโรงพยาบาล (2) การแนะนำบุคคลอื่นให้มาทำงานกับโรงพยาบาล และ (3) ความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไปอีก 3 ปี ข้างหน้า อย่างไรก็ตามการวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาล นอกจากการวัดโดยใช้แบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าแล้ว ยังสามารถวัดได้จากอัตราการคงอยู่ โดยจากงานวิจัยของ Nassar, Abdou, และ Mohmoud (2011) ได้วัดการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยคำนวณออกมาในรูปร้อยละจากสูตร ดังนี้

$$\text{ร้อยละของการคงอยู่} = \frac{\text{จำนวนพยาบาลทั้งหมด} - \text{จำนวนพยาบาลที่ลาออก}}{\text{จำนวนพยาบาลทั้งหมด}} \times 100$$



สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วัดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลำปาง จังหวัดสงขลา โดยแปลข้อคำถามจากแบบวัดของ McCloskey และ McCain (1987) เนื่องจากการวัดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโดยตรง และครอบคลุมทุกองค์ประกอบของการคงอยู่ โดยมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อค้นหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ โดยวัดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพจาก (1) การวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลนานเท่าที่จะสามารถทำได้ (2) การใช้เวลาที่เหลือในอาชีพกับโรงพยาบาล (3) การจะไม่ลาออก ถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง (4) การไม่ลาออก ถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง และ (5) การวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลต่อไปอีกมากกว่า 2-3 ปี

#### 2.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้ บุญช่วย ศิลาม่อม (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน คุณลักษณะงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียว คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนงานวิจัยของรวิศรา เฟือกสิงห์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน คุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 50.0 นอกจากนี้ สรिता สังข์เฉย (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ โครงสร้างขององค์กร พบว่า มีเพียงปัจจัยโครงสร้างขององค์กรเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และสิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทุกปัจจัยที่ศึกษามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้ AbuAIRub และ Narallah (2017) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในประเทศจอร์แดน พบว่า ทั้งสองปัจจัยส่งผลทางบวกการคงอยู่ในงานของพยาบาล ส่วน Basit และ Duygulu (2018) ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในประเทศตุรกี ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ปริมาณงาน การมีอิสระในการทำงาน และมาตรฐานในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล นอกจากนี้ Haskins et al. (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชนบทของเมืองควาซูลา นาทาล ประเทศแอฟริกาใต้ ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการอบรมและการพัฒนา พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับงานวิจัยของ Honda และ Takamizawa (2017) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลหน่วยการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล คือ คุณลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วน Ross (2016) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและปริมาณงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในหน่วยการผ่าตัดโดยใช้ยาสลบ พบว่า ทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล และ Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron, และ Harvey (2009) ศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของประเทศแคนาดา ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความรับผิดชอบในงาน พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถสรุปการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

นักวิชาการ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ																		
	สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	คุณลักษณะงาน	เงินเดือนและค่าตอบแทน	โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การรับบริการสนับสนุนจากองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	โครงสร้างขององค์กร	ความพึงพอใจในการทำงาน	ความเสมอภาคในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	วัฒนธรรมขององค์กร	ปริมาณงาน	การมีอิสระในการทำงาน	มาตรฐานในการทำงาน	โอกาสในการอบรมและการพัฒนา	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ความรับผิดชอบในงาน
บุญช่วย ศิลาหม่อม (2561)	✓	✓	✓	✓	✓														
รวีศรา เพือกสิงห์ (2555)	✓	✓				✓	✓												
ศรีตา สังข์เฉย (2558)						✓	✓	✓											
สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ (2560)						✓	✓			✓	✓	✓							
AbuAlRub และ Narallah (2017)						✓	✓					✓							
Basit และ Duygulu (2018)			✓	✓		✓								✓	✓	✓			
Haskins et al. (2017)		✓					✓			✓							✓		
Honda และ Takamizawa (2017)	✓	✓								✓		✓							
Ross (2016)							✓							✓					
Tourangeau et al. (2009)		✓	✓		✓		✓											✓	✓

จากตารางที่ 2.1 พบว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมีหลายปัจจัย แต่งานวิจัยส่วนใหญ่จะเลือกศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละตัวแปร ซึ่งไม่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบตามทฤษฎีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Cowden & Cummings, 2012) ที่เชื่อว่าการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นผลมาจากรูปแบบการตอบสนองในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและมาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่หลากหลาย ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล (Employee Characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) คุณลักษณะขององค์กร (Organization Characteristics) และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager Characteristics) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานสูง และไม่ปรารถนาที่จะลาออกจากงาน จากทฤษฎีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา โดยตัวแปรที่เลือกนำมาศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะงาน (บุญช่วย สีลาหม่อม, 2561; รวิศรา เผือกสิงห์, 2555; Haskins et al., 2017; Honda & Takamizawa, 2017; Tourangeau et al., 2009) คุณลักษณะขององค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (รวิศรา เผือกสิงห์, 2555; สรिता สังข์เฉย, 2558; สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ, 2560; Ross, 2016; Tourangeau et al., 2009) และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รวิศรา เผือกสิงห์, 2555; สรिता สังข์เฉย, 2558; AbuAlRub & Narallah, 2017; Basit & Duygulu, 2018) ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวข้างต้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 2.2 คุณลักษณะงาน

### 2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานได้ปฏิบัติ ทั้งความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) สรุปความหมายของคุณลักษณะงาน หมายถึง การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการ บรรลุผลการปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) สรุปความหมายของคุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ถึงคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ และได้รับทราบผลที่เกิดจากการกระทำ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายว่าคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่มีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ มีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบ งานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยคุณลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะทำให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้ปฏิบัติงานได้ดี ในทางกลับกันถ้าหากคุณลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจ พนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงาน ไม่พอใจในงาน ถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน พนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน เป็นลักษณะต่าง ๆ ของงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคล และส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานได้ปฏิบัติ ทั้งความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจของบุคคล และส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

## 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

การศึกษาคุณลักษณะงานสามารถอธิบายได้โดยใช้แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1980) โดยได้อธิบายถึงคุณลักษณะงานมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน เป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่หลากหลายเป็นสิ่งจูงใจทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง และมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

2. ความต่อเนื่องของงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่ระบุถึงขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้

ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนสมบูรณ์ ทำให้บุคคลเกิดความสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

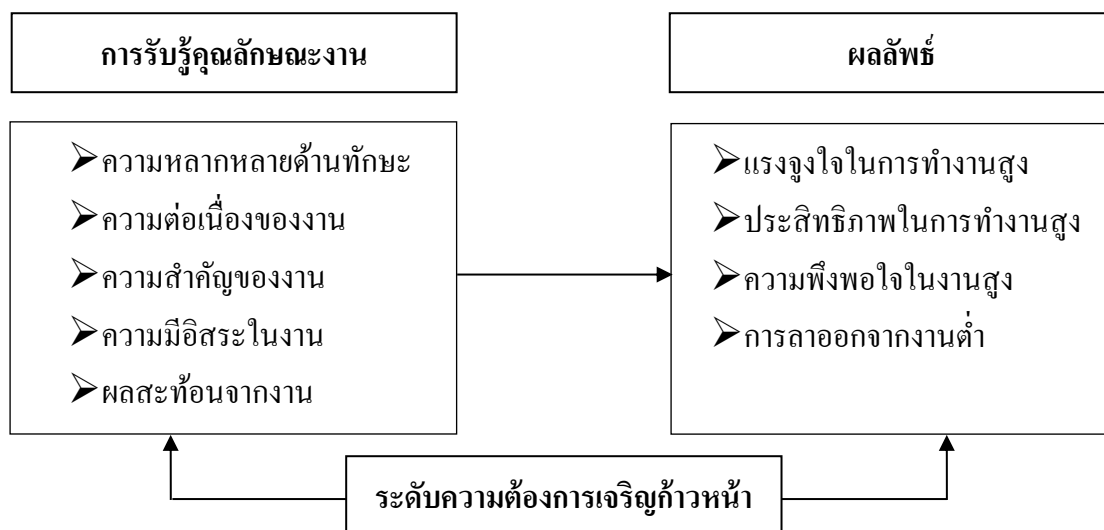
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง งานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า ซึ่งตัวงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง งานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตน สามารถใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตน โดยตรงว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เมื่อได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อใดที่บุคคลมีการรับรู้คุณลักษณะงานทั้ง 5 แบบ จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ คือ

1. แรงจูงใจในการทำงานสูง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานสูง
3. ความพึงพอใจในงานสูง
4. การลาออกจากงานต่ำ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model)

ที่มา: Hackman และ Oldham (1980)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงานจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความสำคัญ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อการทำงานที่สำคัญ คือ การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานสูง และมีการลาออกจางานต่ำ

สำหรับงานวิจัยนี้ ได้ประยุกต์ใช้แบบจำลองคุณลักษณะงานมาใช้ในการศึกษาคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน กล่าวคือ เป็นการสอบถามพยาบาลว่ามีการรับรู้คุณลักษณะงาน ณ ปัจจุบันเป็นอย่างไร ซึ่งหากพยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง ก็จะส่งผลดี คือ การคงอยู่ในงานสูงนั่นเอง

### 2.2.3 การวัดคุณลักษณะของงาน

Ali (2015) ได้ศึกษาผลของคุณลักษณะงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของหัวหน้างาน โดยวัดคุณลักษณะงานด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบวัดจากงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.941

Boonzaier, Ficker, และ Rust (2001) ได้พัฒนามาตรวัดแบบสั้นเพื่อใช้วัดคุณลักษณะงาน โดยดัดแปลงจากแบบวัดของ Hackman และ Oldham (1980) เพื่อใช้ในการวัดคุณลักษณะงานตามแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) โดยวัดคุณลักษณะงานครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยดัดแปลงแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดไปจนถึงตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด แบบวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936

Hackman และ Oldham (1980) ได้นำแนวคิดเรื่องคุณลักษณะงานไปสร้างแบบสำรวจเรียกว่า แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey: JDS) แบบสำรวจนี้ใช้วัดระดับความมากน้อย (Degree) ของคุณลักษณะงานในแต่ละด้านตามแบบจำลองคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน และค่าที่วัดได้จะนำไปคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential Score: MPS) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$MPS = \frac{SV + TI + TS}{3} \times A \times F$$

- เมื่อ MPS แทน คะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential Score)  
 SV แทน ความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety)  
 TI แทน ความต่อเนื่องของงาน (Task Identity)

TS แทน ความสำคัญของงาน (Task Significance)

A แทน ความมีอิสระในงาน (Autonomy)

F แทน ผลสะท้อนจากงาน (Feedback)

ค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจที่คำนวณได้ จะแสดงถึงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะงาน โดยรวมที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และยังสามารถใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกจากงานได้อีกด้วย

Morgeson และ Hymphrey (2006) ได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้วัดคุณลักษณะงาน เรียกว่า แบบสอบถามการออกแบบงาน (Work Design Questionnaire: WDQ) โดยรวบรวมข้อความที่เคยใช้ในการออกแบบงานในอดีตมาปรับปรุงและจัดหมวดหมู่ โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยวัดคุณลักษณะงานในองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความซับซ้อนของงาน กระบวนการด้านข้อมูล การแก้ปัญหาในงาน และลักษณะเฉพาะด้านของงาน แบบสอบถามชุดนี้จะไม่มีข้อความเชิงลบ เพราะจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าข้อความเชิงลบส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความสับสน แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความน่าเชื่อถือเฉลี่ย (Average Reliability) เท่ากับ 0.87 และมีความน่าเชื่อถือแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.70-0.92 อย่างไรก็ตามพบว่าคุณลักษณะงานบางด้านจากแบบวัดนี้จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่ามีปริมาณงานมากเกินไป (Job Overload) และบางด้านส่งผลให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเพิ่มผลตอบแทน และการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ทำให้บางองค์กรเลือกที่จะไม่ใช้แบบวัดนี้ในการวัดและการออกแบบคุณลักษณะงาน

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้วัดคุณลักษณะงาน โดยแปลข้อความจากแบบวัดของ Boonzaier et al. (2001) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีจำนวนข้อน้อย มีความกะทัดรัด และเข้าใจง่าย โดยวัดคุณลักษณะของงานครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแบบจำลองคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน

#### 2.2.4 คุณลักษณะงานกับการคงอยู่ในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับการคงอยู่ในงานสามารถอธิบายได้โดยใช้แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1980) โดยคุณลักษณะงานทั้งความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้บุคคลรู้สึกว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ การลาออกจากงานต่ำหรือมีการคงอยู่ในงานสูงนั่นเอง



สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาถึงคุณลักษณะงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยส่วนใหญ่ยืนยันว่าคุณลักษณะงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังงานวิจัยของ กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะทาง ทำทนายความสามารถ ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะ ไม่สามารถให้ผู้อื่นมาทำแทนได้ คุณลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล และจากงานวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณลักษณะงานและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งนัครชัย (2554) พบว่าคุณลักษณะงานเป็นตัวแปรร่วมที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพร้อมกับตัวแปรรายได้ และคุณลักษณะขององค์กรได้ร้อยละ 24.8 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.08 เท่า และงานวิจัยต่างประเทศจากการศึกษาของ Haskins et al. (2017) พบว่า คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชนบทของเมืองควาซูลานาทาล ประเทศแอฟริกาใต้

สรุปได้ว่าคุณลักษณะงานจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยคุณลักษณะงานจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ การคงอยู่ในงานสูงนั่นเอง

## 2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### 2.3.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ (2554) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ เมื่อพนักงานต้องการ

มูทิกา สุกรณ์ (2558) สรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่า เปรียบเสมือนการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ เมื่อองค์กรต้องการให้บุคลากรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ องค์กรจึงให้การสนับสนุนและ

ช่วยเหลือบุคลากรในด้านต่าง ๆ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรที่เป็นไปในทิศทางบวก บุคลากรก็จะตอบแทนกลับคืนให้แก่องค์กรในทางบวกเช่นเดียวกัน

มูทิตา คงกระพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรผ่านทางกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานต่าง ๆ ขององค์กร

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ระดับของความเชื่อหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ว่าองค์กรได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่คุณพนักงานได้ทำให้องค์กร และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจการปฏิบัติงานของพนักงาน

ศศิพันธ์ ทิพย์โอสถ (2556) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี

Patriota (2009) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างทั้งทางด้านทรัพยากร เช่น เงิน ข้อมูล และการบริการ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคม เช่น ความเคารพ การนับถือ และการสนับสนุน

Rhoades และ Eisenberger (2002) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของพนักงานในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ขององค์กรต่อพนักงาน ทั้งในด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ ตลอดจนค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ระดับของความเชื่อหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ว่าองค์กรได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่คุณพนักงานได้ทำให้องค์กร โดยมีนโยบายในการสนับสนุนและช่วยเหลือพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี

## 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### 2.3.2.1 ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory)

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรมีความเชื่อว่าองค์กรจะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไว้ได้ จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม และการพัฒนายกระดับ

ความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร เป็นต้น เมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แล้ว ก็จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เรียกว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS)” การรับรู้ดังกล่าวจะมีผลต่อพนักงาน 3 ประการ ได้แก่ (1) จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร รวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (2) การดูแล การให้การยอมรับ และการให้ความเคารพ จะช่วยตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ สังคม ส่งผลให้พนักงานประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และร่วมมือกันทำงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตน และ (3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งเสริมความเชื่อในเรื่องความคาดหวังในรางวัลที่เพิ่มขึ้นเมื่อผลงานมากขึ้น พนักงานจะมีความคาดหวังในรางวัลที่มากขึ้น ถ้าองค์กรประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ การแผ่ขยายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะต้องได้รับการยอมรับและการให้ความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น (วิวรรธณี วงสาขาโย, 2558; Rhoades & Eisenberger, 2002)

### 2.3.2.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ บรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) นั่นคือเมื่อบุคคลรับรู้ว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นก็จะเกิดภาระผูกพัน (Obligation) ในการทำงานที่จะพยายามตอบแทนบุคคลเหล่านั้นด้วยสิ่งที่ดี ดังนั้นเมื่อผู้ตามหรือพนักงานในองค์กรรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนตนเอง หรือมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนสูงกับผู้นำ (High-Quality Exchange) ก็จะมีรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นประโยชน์กับทั้งองค์กรและผู้นำ และด้วยคู่ที่ต้องตอบแทนต่างกัน จึงทำให้พฤติกรรมและทัศนคติแตกต่างกันไป ด้วยแนวคิดในเรื่องของการสนับสนุนจากองค์กรจึงมีความเชื่อมโยงกับการแลกเปลี่ยนทางสังคม หมายถึง เมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะหวังใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทางบวก การแลกเปลี่ยนทางสังคมก็จะเพิ่มขึ้น ดังนั้นพนักงานจะตอบแทนองค์กรโดยทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามในการทำงานของตนเพื่อตอบแทนองค์กร (วิวรรธณี วงสาขาโย, 2558; Rhoades & Eisenberger, 2002)

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีพื้นฐานมาจาก 2 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร โดยเชื่อว่าการที่องค์กรจะสามารถรักษายพนักงานขององค์กรไว้ได้ ต้องมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน การสนับสนุนนี้จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงานซึ่งมีผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร ประพฤติตน

เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และร่วมมือกันทำงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตน องค์กรทำให้พนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จึงมีการคงอยู่ในงานสูง และ (2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยอยู่บนบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรก็จะเกิดภาวะผูกพันในการที่จะพยายามตอบแทนองค์กรด้วยสิ่งที่ดี หากคุณภาพการแลกเปลี่ยนกับองค์กรสูง ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่คิดลาออกจากงาน จึงมีการคงอยู่ในงานสูง

### 2.3.3 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger, Huntington, Hutchison, และ Sowa (1986) เป็นผู้ริเริ่มศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) และได้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Survey of Perceived Organizational Support: SPOS) ขึ้น พร้อมกับการศึกษาแนวคิดดังกล่าว แบบวัดที่สร้างขึ้น มีจำนวน 32 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินของพนักงานต่อการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย
  - 1.1 ความพอใจกับพนักงานเสมือนเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 2 ข้อ
  - 1.2 ความพอใจกับการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ
  - 1.3 การคาดหมายต่อคุณค่าในอนาคตของพนักงาน จำนวน 1 ข้อ
  - 1.4 การขอบคุณในการใช้ความพยายามสูงของพนักงาน จำนวน 1 ข้อ
  - 1.5 การใส่ใจกับเป้าหมายและความคิดเห็นของพนักงาน จำนวน 2 ข้อ
  - 1.6 ความใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความยุติธรรม จำนวน 1 ข้อ
  - 1.7 การเพิ่มคุณค่าในงาน จำนวน 1 ข้อ
  - 1.8 ใช้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ จำนวน 1 ข้อ
  - 1.9 ความพอใจของพนักงานที่มีต่องาน จำนวน 1 ข้อ
  - 1.10 ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ข้อความเกี่ยวกับการกระทำขององค์กรที่มีผลกระทบต่อพนักงาน ประกอบด้วย
  - 2.1 องค์กรเต็มใจที่จะช่วยในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน จำนวน 1 ข้อ
  - 2.2 ให้ค่าจ้างที่ต่ำกว่ากับพนักงานใหม่ จำนวน 1 ข้อ
  - 2.3 ตอบสนองโดยให้ข้อวิจารณ์ที่เป็นไปได้กับพนักงาน จำนวน 1 ข้อ
  - 2.4 ความผิดพลาด จำนวน 1 ข้อ
  - 2.5 ผลการปฏิบัติงานที่แย่ จำนวน 1 ข้อ
  - 2.6 ผลการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง จำนวน 1 ข้อ

2.7 การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการเกี่ยวกับสภาพการทำงาน	จำนวน 1 ข้อ
2.8 ความต้องการชื่อเสียง	จำนวน 1 ข้อ
2.9 การตัดสินใจออก	จำนวน 1 ข้อ
2.10 ความล้มเหลวในการทำให้งานสมบูรณ์ทันเวลา	จำนวน 1 ข้อ
2.11 การรักษาพนักงานที่ทำงานมานาน	จำนวน 2 ข้อ
2.12 การจ้างใหม่สำหรับพนักงานที่เลิกจ้าง	จำนวน 1 ข้อ
2.13 โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน 1 ข้อ

Rhoades, Eisenberger, และ Armeli (2001) ได้เลือกเอาข้อคำถามในแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger et al. (1986) มาพัฒนาเป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรฉบับสั้น (Short Form) โดยมีข้อคำถาม 8 ข้อ ประกอบด้วย (1) การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน (2) การพิจารณาเป้าหมายและคุณค่าของพนักงาน (3) การแสดงความห่วงใยแก่พนักงาน (4) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (5) การยินดีที่จะช่วยเหลือพนักงานหากพนักงานต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ (6) การช่วยเหลือพนักงานเมื่อพนักงานมีปัญหา (7) การให้อภัยกับความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่ตั้งใจของพนักงาน และ (8) การไม่เอาเรดเอาเปรียบพนักงาน ลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

Nordli และ Blom (2012) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยนำข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ จากงานวิจัยของ Rhoades et al. (2001) แต่ได้ปรับสเกลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจาก 7 ระดับ ลดลงเหลือ 5 ระดับ คือ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เนื่องจากแบบวัดเดิมมีสเกลที่กว้างเกินไป อาจทำให้ผู้ประเมินสับสนและเข้าใจยาก แบบวัดจากงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.89

สำหรับการศึกษารับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในประเทศไทย พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) แต่มีที่จะสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นหลายมิติ โดยแบ่งแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 5 ด้าน (มุกทิภา สุภรณ์, 2558; รวิศรา เฟือกสิงห์, 2555; สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ, 2560) ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและครอบครัว

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตาม

สายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์แก่การทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง

4. การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาวมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้การยอมรับ มองเห็นคุณค่าความสำคัญในตัวพนักงาน ยกย่องให้เกียรติเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจ เมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแปลข้อคำถามจากแบบวัดของ Rhoades et al. (2001) ซึ่งเป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กรฉบับสั้น (Short Form) จำนวน 8 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีจำนวนข้อคำถามน้อย มีความสั้นกะทัดรัด และเข้าใจง่าย

### 2.3.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการคงอยู่ในงาน

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการคงอยู่ในงานว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการให้คุณค่าต่อการทำงาน ความห่วงใยสุขภาพและสุขภาวะของพนักงาน โดยมีพื้นฐานจากการแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานและองค์กร เพราะหากพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและดูแลจากองค์กร ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าต้องทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อตอบแทนองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การคงอยู่ในงานโดยไม่คิดลาออกจางาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) กล่าวถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หนึ่งในผลลัพธ์ที่สำคัญคือ ความต้องการคงอยู่ในองค์กร (Desire to Remain with Organization) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กร โดยความต้องการคงอยู่ในองค์กรนั้นมีความแตกต่างตามความรู้สึกของพนักงานที่ต้องติดอยู่กับองค์กร เนื่องจากหากพนักงานลาออกจากองค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น และจากผลการศึกษายังพบว่าพนักงานจะลาออกจากองค์กรเดิมถ้าได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ เช่น ค่าตอบแทน หรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ดังงานวิจัยของ วิวรรณฉวี วงศาไชย (2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกของพนักงานจ้างเทศบาลนครปฐม กล่าวคือเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง จะทำให้พนักงานมีการลาออกจากงานน้อยลงหรือมีความคงอยู่ในงานสูงขึ้นนั่นเอง และงานวิจัยของ ศรีณีย์ พิมพิทอง (2557) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีข้อค้นพบที่สำคัญ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์กรสูง และงานวิจัยต่างประเทศ จากการศึกษาของ Gilleta, Gagnéb, Sauvagèrea, และ Fouquereau (2013) ศึกษาบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของพนักงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tumwesigye (2010) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรในประเทศกำลังพัฒนา ผ่านกลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังงานวิจัยของ สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ (2560) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยต่างประเทศจากการศึกษาของ Mokoka et al. (2011) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศแอฟริกาใต้ถึงร้อยละ 92.6

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน เนื่องจากการที่องค์กรให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร รวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงมีความคงอยู่ในงานสูงขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดจากบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน นั่นคือเมื่อพนักงานรับรู้ว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรก็จะเกิดภาระผูกพันในการที่จะพยายามตอบแทนองค์กรด้วยสิ่งที่ดี ดังนั้นเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรสนับสนุนตนเอง หรือมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนสูงกับองค์กร ก็จะมีรู้สึก

เป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะลาออกจากงาน

## 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### 2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กิตติราณีษ์ ขวงพร (2558) สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาศักยภาพที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของตนเอง

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับและไว้วางใจ

สุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559) สรุปความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นได้ในการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยผู้นำเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม มีความน่าเชื่อถือ สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสามารถ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าระดับปกติที่คาดหวังไว้

สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม ส่งผลให้ผู้ตามประพฤติตามผู้นำ โดยผู้นำจะจูงใจให้ผู้ตามมีความหวังและมุ่งมั่นพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ คอยกระตุ้นให้ผู้ตามพยายามแก้ไขปัญหาและเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความใส่ใจต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ตาม

Daft (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะเปลี่ยนแปลงทั้งผู้ตามและองค์กรทั้งในด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สินค้า และเทคโนโลยี

Muchinsky (2006) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร



สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและเป็นทีเคารพนับถือของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมตามผู้นำ เพื่อพัฒนาศักยภาพที่สูงขึ้น

#### 2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

##### 2.4.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns, 1978)

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะเริ่มแรกถูกคิดค้นโดยเบิร์น จากงานวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่องภาวะผู้นำทางการเมือง โดยอธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตามให้เพิ่มสูงขึ้น ผู้นำจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามผ่านการแสดงอุดมคติและค่านิยมทางคุณธรรมและจริยธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม และความเท่าเทียมกัน ค่านิยมเหล่านี้ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ หรือความเกลียดชัง นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ผู้ตามจะถูกยกระดับจาก “ตัวตนที่เป็นอยู่ในทุก ๆ วัน” ให้เป็น “ตัวตนที่ดีกว่า” โดยเบิร์นได้เสนอแนวคิดที่ใช้ในการพิจารณาว่าบุคคลหนึ่งนั้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ 3 ประการ ได้แก่ การแสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้แก่ผู้ตามและเป็นมาตรฐานแก่สังคม การมุ่งเน้นที่ค่านิยมผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้นำและผู้ตาม และผู้นำมีอิทธิพลทำให้เกิดผลบวกต่อผู้ตาม (กุสุมา มณีนพ, 2558; Burns, 1978)

##### 2.4.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass, 1985)

แบสได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของเบิร์น โดยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่ผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม รักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตาม โดย (1) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน (2) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรหรือทีม มากกว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง และ (3) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นหรือขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำจะมอบหมายงานที่ทำทนายเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ทำให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง แบสได้เสนอข้อแตกต่างระหว่างแนวคิดของเขากับแนวคิดของเบิร์น คือ ได้เพิ่มมุมมองด้านผลกระทบในตัวผู้นำที่มีต่อผู้ตาม คือ ขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น และแนวคิดของแบสจะมองที่คุณค่าของการกระทำของผู้นำและ

มองในแง่ของระยะเวลา แต่แนวคิดของเบิร์นมุ่งเน้นที่ผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งยังมองในแง่ที่สังคมได้รับผลประโยชน์จากการกระทำของผู้นำ (กุสุมา มณีนพ, 2558; Bass, 1985)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบิร์นและเบส เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทฤษฎีของเบิร์นจะมุ่งเน้นที่ผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และมองในแง่ที่สังคมได้รับผลประโยชน์จากการกระทำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำต้องมีการแสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้แก่ผู้ตามและเป็นมาตรฐานแก่สังคม ส่วนทฤษฎีของเบสจะมุ่งเน้นจะมองที่คุณค่าของการกระทำของผู้นำและมองในแง่ของระยะเวลา กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม รักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ

#### 2.4.3 การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างและพัฒนาโดยการแปลหรือดัดแปลงมาจากแบบวัดผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass (1985) เพื่อใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ แบบวัดนี้เริ่มจากการสร้างข้อคำถาม 142 ข้อ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ด้วยการสอบถามผู้บริหารระดับสูง 70 คน เพื่อให้อธิบายคุณลักษณะภายใน (Attributes) แล้วใช้วิธีการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบ (Factor Analysis) สกัดองค์ประกอบได้ 73 องค์ประกอบ สามารถจำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 มิติ หรือเรียกสั้นๆว่า “4 I’s” (กิตติรานีย์ ขวงพร, 2558) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตัวในทางทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องานกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสถึงภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางหรือกระบวนการในการทำงานใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจความแตกต่างของผู้ตามทั้งในเรื่องของความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เป็นห่วงในสวัสดิภาพและการพัฒนาของผู้ตาม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน โดยมุ่งหวังว่าผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการแต่ละบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน

Bass และ Avolio (1999) ได้ร่วมกันพัฒนาแบบวัดผู้นำห้องปฏิบัติการแบบสั้น (MLQ Short Form) เพื่อให้มีความสั้นกะทัดรัดและมีประสิทธิผลมากขึ้น มีข้อคำถาม 45 ข้อ และการออกแบบวัดเป็นลักษณะ 360 องศา สร้างและสำรวจความเข้าใจสำหรับรูปแบบของผู้นำตามภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โดยให้สามารถใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบคำถาม แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.94

Carless, Wearing, และ Mann (2000) ได้พัฒนามาตรวัดแบบสั้นเพื่อใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A Short Measure Transformational Leadership) ซึ่งรวบรวมจากหลาย ๆ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมาตรวัดนี้มีจำนวน 7 ข้อ สำหรับใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครอบคลุมใน 7 มิติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาพนักงาน (Staff Development) ภาวะผู้นำการสนับสนุน (Supportive Leadership) การให้พลังอำนาจ (Empower) การเปลี่ยนแปลงใหม่หรือการคิดนอกกรอบ (Innovative or Lateral Thinking) การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง (Lead by Sampling) และภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) คำถาม 7 ข้อที่สร้างขึ้นใหม่นี้มีชื่อเรียกเฉพาะว่า “มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสากล (Global Transformational Leadership Scale: GTL)” กล่าวคือ เป็นมาตรวัดที่ออกแบบมาเพื่อใช้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับสากลนั่นเอง มาตรวัดดังกล่าวมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยวัดการแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำ ตั้งแต่ระดับไม่เคยมีการแสดงออกเลย ไปจนถึงมีการแสดงออกเป็นประจำ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.90

Kouzes และ Posner (2002) ได้พัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียกว่า แบบประเมินการปฏิบัติภาวะผู้นำ (Leadership Practices Inventory: LPI) มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ วัดภาวะผู้นำ 5 มิติ มิติละ 6 ข้อ ได้แก่ การทำทนายกระบวนการทำงาน การเป็นแรงบันดาลใจในการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำให้ผู้อื่นลงมือทำ การเป็นแบบอย่างในการทำงาน และการเป็นกำลังใจในการทำงาน มาตรวัดความเป็นผู้นำนี้มี 2 ลักษณะ คือ การประเมินตนเองของผู้บังคับบัญชาและการ ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ข้อคำถามของสองส่วนนี้จะคล้ายกัน ส่วนที่ ผู้บังคับบัญชาประเมินตนเองจะขึ้นต้นด้วยคำว่า “ฉัน” เช่น “ฉันแสวงหาโอกาสที่ท้าทายเพื่อ ทดสอบความสามารถของตนเอง” ส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาจะขึ้นต้นด้วยคำว่า “หัวหน้างานของท่าน” เช่น “หัวหน้างานของท่านแสวงหาโอกาสที่ท้าทายเพื่อทดสอบความ สามารถของตนเอง” ลักษณะของมาตรวัดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย บ่อยที่สุด ก่อนข้างน้อย ทั้งสองข้างพอ ๆ กัน แทบจะไม่เลย และไม่เลย กำหนดค่าคะแนนการ ประเมินเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ โดยงานวิจัยที่นำมาตราวัดนี้มาใช้ เช่น งานวิจัยของ นริศรา ไคร์ศรี (2557) ที่นำมาวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน เขตภาคเหนือ

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแปลข้อคำถามจาก แบบวัดของ Carless et al. (2000) หรือเรียกว่า มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสากล (Global Transformational Leadership Scale: GTL) ใช้ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ในการวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงใน 7 มิติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ การพัฒนาพนักงาน ภาวะผู้นำการสนับสนุน การให้พลัง อำนาจ การเปลี่ยนแปลงใหม่หรือการคิดนอกกรอบ การทำให้ผู้เป็นแบบอย่าง และภาวะผู้นำแบบ บารมี เนื่องจากเป็นมาตรวัดที่มีจำนวนข้อคำถามน้อย มีความสั้น กะทัดรัด และเข้าใจง่าย โดย มาตรวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับไม่เคยมีการแสดงพฤติกรรม เลย ไปจนถึงมีการแสดงพฤติกรรมเป็นประจำ

#### 2.4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการคงอยู่ในงาน

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศยืนยัน ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ดังงานวิจัยของ Albert และ Olivia (2015) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการลาออกของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกจากราชการ กล่าวคือเมื่อ พนักงานรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมากขึ้น จะทำให้พนักงานตั้งใจลาออกจากร าชการน้อยลง หรือมีความคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นนั่นเอง

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยส่วนใหญ่ยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังงานวิจัยของกิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ, จิตภา ธิรศิริกุล, และพรเทพ ศิริวนารังสรรค์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ คือ เป็นผู้มีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เป็นหนึ่งในปัจจัยในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ งานวิจัยของ นวลรัตน์ วรจิตติ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยต่างประเทศ การศึกษาของ AbuAIRub และ Narallah (2017) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศจอร์แดน โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายการคงอยู่ในงานร่วมกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรได้ร้อยละ 43.0 และงานวิจัยของ Dawson (2014) พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mokoka et al. (2011) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศแอฟริกาใต้ ร้อยละ 90.7

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงาน โดยจะเปลี่ยนแปลงและจงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน ด้วยการมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า และแรงจูงใจให้พนักงานมองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ จึงมีการคงอยู่ในงานสูง

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของอาชีพอื่น

คมสรพร พรหมโนภาส (2557) ได้ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันในองค์กรที่พยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ ผลการศึกษา พบว่าการสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับมาก การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายการคงอยู่ของพนักงานมีทั้งหมด

5 ตัว คือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านอารมณ์ ความผูกพันขององค์กรด้านงาน ความผูกพันขององค์กรด้านภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรด้านข้อมูล และการสนับสนุนจากองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ของพนักงานได้ร้อยละ 40.7

แคทรียา มณีรัตน์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิเชษฐ อมรรัตนวงศ์, ไว จามรมาน, และอัจฉรา คำข้าว (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาผู้นำทีมบริการ บริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ ได้แก่ คุณลักษณะงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าตอบแทน และสัมพันธ์ภาพของบุคลากร

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ นอกจากนี้โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นด้วยว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรและแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมมาก จะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์กรในที่สุด

Iqbal และ Hashmi (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีการสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกลาง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานที่ทำงานในสถาบันการศึกษาระดับหลังมัธยมปลาย (Higher Educational Institutions) ของประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบต่อการทำงาน การสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกลางของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้เห็นว่าองค์กรสามารถรักษานักงานที่มีค่าโดยการรับรู้ความเข้าใจและมุมมองของพนักงานเกี่ยวกับองค์กร และพิจารณาถึงความสำคัญของการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร

Patriota (2009) ได้ศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษามุมมองแบบบูรณาการของแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศสวีเดน ผลการศึกษา พบว่า

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรยังส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ รวมถึงส่งผลในทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานอีกด้วย

Sucharski และ Rhoades (2002) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน: กรณีศึกษา ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยเบลเยียมที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปี ค.ศ. 1997-1998 ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทหลากหลายแห่งในประเทศเบลเยียม ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานนำไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้นด้วยสถานะของผู้บังคับบัญชาในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ในองค์กร

Zin, Othman, และ Faizuniah Pangil (2012) ได้ศึกษาการจ่ายค่าตอบแทนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร: บทบาทการส่งอิทธิพลผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้ในบริษัทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษา พบว่า มีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาครั้งนี้ยังมีข้อค้นพบที่สำคัญว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกลางที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร โดยการจ่ายค่าตอบแทนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กร

### 2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

กฤตยา ใจขาน, ยวนุช สัตยสมบุญ, จุฑาธิป ศิลบุตร, และภูษิตา อินทรประสงค์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะขององค์กร คุณลักษณะงาน การให้รางวัล โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานระดับสูง รายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะขององค์กร และด้านคุณลักษณะงาน โดยตัวแปรร่วมที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะงาน สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

ปิยรัตน์ วัฒนา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การเรียนรู้ตลอดชีวิต กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกบ่งชี้ที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) กล่าวคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะประพฤติปฏิบัติตัวในทางที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และความท้าทายในเรื่องงานกับผู้ตาม

พิมณพัฒน์ แฉล้มเกตุ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีการรับรู้สูงสุด คือ ความต่อเนื่องของงาน (Task Identity) กล่าวคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตนเองสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ และมีการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการคงอยู่ในงานในประเด็นการจะยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลต่อไปไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพียงใจ เวชชวงษ์ (2555) ได้ศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญในการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ คือ คุณลักษณะงานที่มีคุณค่าและทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ และคุณลักษณะงานที่มีความเฉพาะ ซึ่งผลจากการศึกษาทางโรงพยาบาลควรมุ่งเน้นกระบวนการสร้างคุณค่าในงานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต และมีวิธีการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากคุณลักษณะงานพยาบาลที่มีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งจะสนับสนุนอัตราคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น



วรางคณา แก้วมณี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัวสูงที่สุด

สุมาลี อยู่ผ่อง (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลศัลยศาสตร์คงอยู่ในงานร้อยละ 58.1 โดยปัจจัยด้านอายุ คุณลักษณะงาน และคุณลักษณะขององค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 24.30

Bogaert, Heusden, Timmermans และ Franck (2014) ศึกษาความผูกพันในงานพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของงานและคุณภาพการดูแลของพยาบาล: ทดสอบโมเดลโดยใช้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์ โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในแผนกฉุกเฉินของโรงพยาบาลจำนวน 8 แห่ง ในประเทศเบลเยียม ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ของงานได้ร้อยละ 60 ซึ่งการศึกษานี้ได้วัดผลลัพธ์ของงานจากความพึงพอใจในการทำงาน การคงอยู่ในโรงพยาบาล และการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล

Kleinman (2004) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทางภาคเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้พยาบาลมีการคงอยู่ในงานสูงขึ้น แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเป็นอุปสรรคต่อการคงอยู่ของพยาบาล แต่จะมีผลกับพยาบาลที่ทำงานกะค่ำหรือกะกลางคืนที่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การศึกษานี้ยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าหากองค์กรต้องการให้พยาบาลคงอยู่ในงานสูง หัวหน้าควรควรแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น และลดการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้น้อยลง

Liu, Yang, Yang, และ Liu (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความตั้งใจคงอยู่ ความสำเร็จในอาชีพ และการเคารพตนเอง ในบุรุษพยาบาลของประเทศจีน โดยเก็บข้อมูลจากบุรุษพยาบาลที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในจังหวัดเทียนจิน ของ

ประเทศจีน ผลการศึกษา พบว่า การเคารพตนเองเป็นตัวแปรกลางที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและความสำเร็จในอาชีพ ส่วนความสำเร็จในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเคารพตนเองและการคงอยู่ในองค์กร

Naseer, Perveen, Afzal, Waqas, และ Gillani (2017) ได้ศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งของประเทศปากีสถาน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล ในทางกลับกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล ดังนั้นหัวหน้างานพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนควรแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถลดการลาออกของพยาบาลได้

Tourangeau et al. (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้คณาจารย์พยาบาลมีความตั้งใจที่จะยังคงอยู่ในองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์พยาบาลในรัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษา พบว่า มีอย่างน้อย 4 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการทำงาน

Weberg (2010) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการคงอยู่ของพยาบาล โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐแอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดี และการคงอยู่ในงานของพยาบาล และลดความเบื่อหน่ายในการทำงานและความเครียดในการทำงานของพยาบาล

## 2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเชื่อมโยงกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ดังนี้

1. คุณลักษณะงาน คุณลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ทั้งความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงานคุณลักษณะเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ การคงอยู่ในงานนั่นเอง (Hackman & Oldham, 1980) โดยจากงานวิจัยที่ผ่านมายืนยัน

ว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554; นิตยา วันทยานันท์, 2556; Basit & Duygulu, 2018; Tourangeau et al., 2009) จึงนำมาตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

H<sub>1</sub>: คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การที่องค์กรให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร รวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงมีความคงอยู่ในงานมากขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดจากบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน นั่นคือเมื่อพนักงานรับรู้ว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรก็จะเกิดภาระผูกพันในการที่จะพยายามตอบแทนองค์กรด้วยสิ่งที่ดี ดังนั้นเมื่อพนักงานรับรู้ว่างค์กรสนับสนุนตนเอง หรือมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนสูงกับองค์กร ก็จะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานในองค์กรต่อไป โดยไม่คิดลาออกจากงาน (วิวรรธณี วงสาชโย, 2558; Rhoades & Eisenberger, 2002) จากงานวิจัยที่ผ่านมายืนยันว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ, 2560; Mokoka et al., 2011) จึงนำมาตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

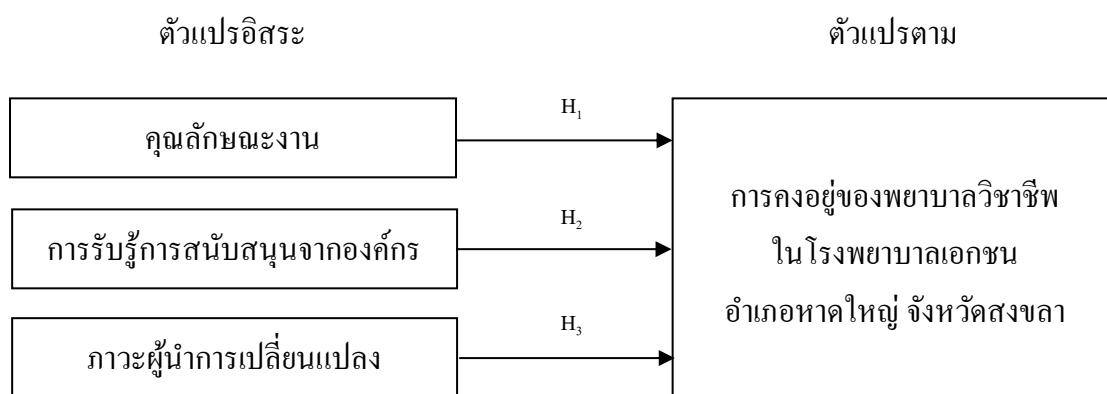
H<sub>2</sub>: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม ักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงและจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า และแรงจูงใจให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันในงานของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ และมองว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะคอยกระตุ้นให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และทำงานได้บรรลุผลสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกผูกพันในงานและมีการคงอยู่ในงานสูง (Bass, 1985) จากงานวิจัยที่ผ่านมายืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

(นวลรัตน์ วจิตติ, 2558; กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ และคณะ, 2560; AbuAIRub & Narallah, 2017; Dawson, 2014; Mokoka et al., 2011) จึงนำมาตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

H<sub>3</sub>: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาวางเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาล เอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 รูปแบบการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 375 คน โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มประชากร คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา (Full Time) อยู่ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) พื้นที่ดังกล่าวมีโรงพยาบาลของภาครัฐและโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่เปิดให้บริการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนได้ และรูปแบบการปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา ถือเป็นรูปแบบการทำงานที่สามารถสะท้อนการคงอยู่ในงานพยาบาลได้อย่างเหมาะสม (วรรณิ วิริยะกังสานนท์, 2556) และเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นระยะเวลามากพอที่จะสามารถประเมินการคงอยู่ในงานได้ (วรรณิ วิริยะกังสานนท์, 2556)

อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีโรงพยาบาลเอกชน 3 แห่ง โดยจำแนกขนาดโรงพยาบาลตามจำนวนเตียง ดังนี้ โรงพยาบาลขนาดกลาง เป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงอยู่ระหว่าง 31-200 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี (200 เตียง) และโรงพยาบาลศิครินทร์ (120 เตียง) และโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 200 เตียงขึ้นไป ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (400 เตียง) (ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี, 2559) โดยในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บ

ข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจากโรงพยาบาลขนาดกลางและขนาดใหญ่ทั้ง 3 แห่ง รวมทั้งหมดจำนวน 375 คน (ข้อมูลสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562) ดังนี้

โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี	จำนวน 91 คน
โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่	จำนวน 172 คน
โรงพยาบาลศิริรินทร์	จำนวน 112 คน

### 3.2 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามที่สามารถนำมาตีค่าการวัดเป็นตัวเลขได้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาหนึ่ง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 3.3 เครื่องมือในการวิจัย

#### 3.3.1 รายละเอียดของเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีองค์ประกอบแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยแปลข้อคำถามจากแบบวัดของ McCloskey และ McCain (1987) เนื่องจากเป็นการวัดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโดยตรงและครอบคลุมทุกองค์ประกอบของการคงอยู่ โดยมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อค้นหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ แบบวัดนี้มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.90 (รายละเอียดของข้อคำถาม ดังตารางที่ 3.1) ลักษณะของแบบสอบถามต้นฉบับของแบบวัดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

ตารางที่ 3.1 ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อคำถาม	อ้างอิง
1. ท่านวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลนี้นานเท่าที่จะสามารถทำได้	McCloskey
2. ท่านใช้เวลาที่เหลือในอาชีพของท่านกับโรงพยาบาลนี้	และ McCain
3. ท่านจะไม่ลาออก ถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง	(1987)
4. ท่านจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาลนี้ ไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ	
5. ท่านวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปอีก 2-3 ปี	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยแปลข้อคำถามจากแบบวัดของ Carless et al. (2000) เรียกชื่อเฉพาะว่า มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสากล (Global Transformational Leadership Scale: GTL) เนื่องจากเป็นมาตรวัดที่มีจำนวนข้อคำถามน้อย มีความสั้น กะทัดรัด และเข้าใจง่าย โดยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครอบคลุม 7 มิติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ การพัฒนาพนักงาน ภาวะผู้นำการสนับสนุน การให้พลังอำนาจ การเปลี่ยนแปลงใหม่ หรือการคิดนอกกรอบ การทำให้ผู้เป็นแบบอย่าง และภาวะผู้นำแบบบารมี มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.90 (รายละเอียดของข้อคำถาม ดังตารางที่ 3.2) ลักษณะของแบบสอบถามต้นฉบับของแบบวัดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดค่าน้ำหนักการประเมินตามระดับการแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ดังนี้

ระดับการแสดงผลพฤติกรรม	ระดับคะแนน
นาน ๆ ครั้ง	1
น้อยครั้ง	2
บางครั้ง	3
บ่อยครั้ง	4
เป็นประจำ	5

ตารางที่ 3.2 ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อคำถาม	อ้างอิง
1. หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีมุมมองกว้างไกล	Carless et al.
2. หัวหน้างานของท่านให้ความช่วยเหลือพนักงานแต่ละคน คอยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของพนักงาน	(2000)
3. หัวหน้างานของท่านให้กำลังใจและยกย่องชมเชยการทำงาน of พนักงาน	
4. หัวหน้างานของท่านสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	
5. หัวหน้างานของท่านคอยกระตุ้นให้พนักงานคอยตั้งคำถามและมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ	
6. หัวหน้างานของท่านมีความชัดเจนในค่านิยมและการกระทำที่ได้กล่าวไว้	
7. หัวหน้างานของท่านปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเคารพบุคคลอื่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับท่าน	

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยตัวแปรคุณลักษณะงานผู้วิจัยแปลข้อคำถามจากแบบวัดของ Boonzaier et al. (2001) เนื่องจากเป็นมาตรวัดที่มีจำนวนข้อน้อย มีความกะทัดรัด และเข้าใจง่าย โดยวัดคุณลักษณะงานครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.936 (รายละเอียดของข้อคำถาม ดังตารางที่ 3.3) สำหรับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยแปลข้อคำถามจากแบบวัดของ Rhoades et al. (2001) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีจำนวนข้อคำถามน้อย มีความสั้น กะทัดรัด และเข้าใจง่าย เป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กรฉบับสั้น (Short Form) จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.84 (รายละเอียดของข้อคำถาม ดังตารางที่ 3.3) ลักษณะของแบบสอบถามต้นฉบับของแบบวัดทั้ง 2 ส่วนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินตามระดับความคิดเห็น ดังนี้



ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	3
ไม่แน่ใจ	4
เห็นด้วยเล็กน้อย	5
เห็นด้วย	6
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7

ตารางที่ 3.3 ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ข้อคำถาม	อ้างอิง
<b>คุณลักษณะงาน</b>	
1. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อนและมีความชำนาญสูง	Boonzaier
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานพยาบาลที่ท่านทำอยู่ได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	et al.
3. งานนี้เป็นงานที่เปิดโอกาสมากมายให้ท่านได้คิดว่าผลการทำงานพยาบาลของท่านดีในระดับใด	(2001)
4. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	
5. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ผู้คนจำนวนมากสามารถได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ดี	
6. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลและการตัดสินใจในการทำงาน	
7. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	
8. หลังจากทำงานเสร็จแล้ว ท่านสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานพยาบาลนี้ได้ดีหรือไม่	
9. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะมีกระบวนการทำงานอย่างไร	
10. ลักษณะงานพยาบาลที่ท่านทำอยู่ มีความหมายและมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อความ	อ้างอิง
<b>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร</b>	
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของท่านเป็นอย่างมาก	Rhoades et al.
2. องค์กรของท่านคำนึงถึงเป้าหมายและคุณค่าของตัวท่านเป็นอย่างมาก	(2001)
3. องค์กรของท่านแสดงความห่วงใยต่อพนักงานอยู่เสมอ	
4. องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	
5. องค์กรของท่านยินดีจะช่วยเหลือพนักงาน หากพนักงานต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ	
6. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของท่าน	
7. องค์กรของท่านยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่รู้ของท่าน	
8. องค์กรของท่านมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานก่อนเสมอ	

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้ข้อความจากแบบวัดของวรรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว และแบบเติมคำในช่องว่าง ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยมีตัวแปร ระดับการวัดของข้อมูล และเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ตัวแปร ระดับการวัดของข้อมูล และเกณฑ์การแบ่งกลุ่มแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ระดับการวัดของข้อมูล	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal Scale	ชาย หญิง
2. อายุ	Ratio Scale	..... ปี
3. สถานภาพ	Nominal Scale	โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัดของข้อมูล	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
4. ระดับการศึกษา	Ordinal Scale	ปริญญาตรี ปริญญาโท อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	Nominal Scale	ผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยใน ห้องคลอด แผนกฉุกเฉิน แผนกเด็กแรกเกิด ไอซียู อื่น ๆ โปรดระบุ.....
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Ordinal Scale	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท 30,001-35,000 บาท 35,001-40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Ratio Scale	จำนวน ..... ปี

### 3.3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จะทำหน้าที่ในการ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความถูกต้องด้านโครงสร้าง เนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

4. ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ในการนี้จะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทดลองใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง ถึงแม้ว่างานวิจัยของนิศยา วันทยานันท์ (2556) จะพบว่า ขนาดและพื้นที่ของโรงพยาบาลไม่ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล แต่เนื่องจากโรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลที่มีเครือข่ายเดียวกับโรงพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาของงานวิจัยนี้ ดังนั้นจึงเป็นกลุ่มที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการตรวจสอบแบบสอบถาม โดยหลังจากเก็บข้อมูลจากกลุ่มดังกล่าวแล้วจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะมีความน่าเชื่อถือพอจะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (ไพศาล วรคำ, 2554)

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของตัวแปรคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.933, 0.899, 0.830 และ 0.903 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
คุณลักษณะงาน	10	0.933
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	8	0.899
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	7	0.830
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ	5	0.903

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ และโรงพยาบาลสิครินทร์ โดยนำเสนอผ่านผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานผ่านฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนในการเก็บข้อมูล โดยให้อิสระแก่กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยสามารถตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาที่ว่างและพร้อมที่จะตอบแบบสอบถาม

3. ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามใส่ซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยปิดผนึกและส่งคืนผู้ประสานงานหรือถึงผู้วิจัยเพื่อให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับ โดยผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานทุก ๆ 1 สัปดาห์ และใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามแล้วเสร็จในระยะเวลา 2 เดือน คือ เดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2563

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปลผลจากค่าเฉลี่ยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ดังนี้

ความกว้างอันตรภาคชั้นของระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ กำหนดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} \\ &= (7-1)/5 \\ &= 1.20 \end{aligned}$$

ความกว้างอันตรภาคชั้นของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.6 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ค่าเฉลี่ย	การรับรู้คุณลักษณะงาน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
1.00-2.20	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด
2.21-3.40	น้อย	น้อย
3.41-4.60	ปานกลาง	ปานกลาง
4.61-5.80	มาก	มาก
5.81-7.00	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 3.7 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

ค่าเฉลี่ย	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การคงอยู่ในงาน
1.00-1.80	ต่ำมาก	ต่ำมาก
1.81-2.60	ต่ำ	ต่ำ
2.61-3.40	ปานกลาง	ปานกลาง
3.41-4.20	สูง	สูง
4.21-5.00	สูงมาก	สูงมาก

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีวิธีการ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554) ดังนี้

3.1 ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง (Linearity) และตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) ข้อตกลงดังกล่าวสามารถตรวจสอบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient:  $r$ ) กล่าวคือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าไม่เป็น 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ถึงจะถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นไม่สูงเกินไป

3.2 ทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยเลือกตัวแปรด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) วิธีนี้เป็นการคัดเลือกตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตามเข้าสมการด้วยการวิเคราะห์เพียงขั้นตอนเดียว ถึงแม้ว่าตัวแปรอิสระบางตัวจะพยากรณ์ตัวแปรตามได้หรือไม่ก็ตาม

### 3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้อธิบายข้อมูลที่มีอยู่ของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย ค่าความถี่และค่าร้อยละ สำหรับใช้อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับใช้อธิบายระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สำหรับใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สำหรับใช้ทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

#### 4.1 อักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย

อักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มประชากร
$\mu$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$R^2$	แทน สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
S.E	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
Sig.	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

JCH	แทน คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
POS	แทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)
TLE	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
RET	แทน การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Retention)



## 4.2 การนำเสนอผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

## 4.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานเต็มเวลา (Full Time) อยู่ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 375 คน ประกอบด้วยโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำนวน 91 คน โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ จำนวน 172 คน และโรงพยาบาลศิครินทร์ จำนวน 112 คน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 375)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	358	95.47
ชาย	17	4.53
อายุ		
25-30 ปี	96	25.60
31-35 ปี	68	18.13
36-40 ปี	102	27.20
41-45 ปี	90	24.00
46-50 ปี	19	5.07

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 375)	ร้อยละ
สถานภาพ		
สมรส	212	56.53
โสด	116	30.93
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	47	12.54
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	308	82.13
ปริญญาโท	67	17.87
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
หอผู้ป่วยใน	202	53.87
ผู้ป่วยนอก	96	25.60
แผนกฉุกเฉิน	45	12.00
ไอซียู	16	4.26
ห้องคลอด	9	2.40
แผนกเด็กแรกเกิด	7	1.87
รายได้ต่อเดือน		
15,001-20,000 บาท	34	9.07
20,001-25,000 บาท	101	26.93
25,001-30,000 บาท	86	22.93
30,001-35,000 บาท	78	20.80
35,001-40,000 บาท	61	16.27
มากกว่า 40,000 บาท	15	4.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	138	36.80
6-10 ปี	160	42.67
11-15 ปี	77	20.53

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.47 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.53 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.13 ปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 53.87 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.93 และปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพมาเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.67

#### 4.3.1 ระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

##### 4.3.1.1 ระดับคุณลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คุณลักษณะงาน	$\mu$	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	6.90	0.33	มากที่สุด
2. งานที่ทำอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อนและมีความชำนาญสูง	6.69	0.49	มากที่สุด
3. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ผู้คนจำนวนมากสามารถได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ดี	6.65	0.56	มากที่สุด
4. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	6.63	0.66	มากที่สุด
5. ลักษณะงานที่ทำอยู่ มีความหมายและมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม	6.62	0.57	มากที่สุด
6. งานที่ทำเปิดโอกาสมากมายให้ได้คิดว่าผลการทำงานดีในระดับใด	6.55	0.55	มากที่สุด
7. หลังจากทำงานเสร็จแล้ว สามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานนี้ได้ดีหรือไม่	6.53	0.56	มากที่สุด
8. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลและการตัดสินใจในการทำงาน	6.41	0.74	มากที่สุด
9. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้มีอิสระและเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะมีกระบวนการทำงานอย่างไร	6.40	0.75	มากที่สุด
10. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	6.06	0.87	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>6.54</b>	<b>0.44</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 6.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สูงสุด คือ ความสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ( $\mu = 6.90$ ) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อนและมีความชำนาญสูง ( $\mu = 6.69$ ) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ผู้คนจำนวนมากสามารถได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ดี ( $\mu = 6.65$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ต่ำสุด คือ งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ( $\mu = 6.06$ )

#### 4.3.1.2 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอดงหลวง จังหวัดสงขลา

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\mu$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างมาก	6.41	0.61	มากที่สุด
2. องค์กรมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานก่อนเสมอ	6.39	0.70	มากที่สุด
3. องค์กรแสดงความห่วงใยต่อพนักงานอยู่เสมอ	6.37	0.80	มากที่สุด
4. องค์กรยินดีจะช่วยเหลือพนักงาน หากพนักงานต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ	6.16	0.79	มากที่สุด
5. เมื่อพนักงานมีปัญหา มักจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร	6.15	0.81	มากที่สุด
6. องค์กรยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่รู้ของพนักงาน	6.14	0.80	มากที่สุด
7. องค์กรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	6.13	0.80	มากที่สุด
8. องค์กรคำนึงถึงเป้าหมายและคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก	6.12	0.78	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>6.23</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 6.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สูงสุด คือ องค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างมาก ( $\mu = 6.41$ ) รองลงมา คือ องค์กร

มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานก่อนเสมอ ( $\mu = 6.39$ ) และองค์กรแสดงความห่วงใยต่อพนักงานอยู่เสมอ ( $\mu = 6.37$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ต่ำสุด คือ องค์กรคำนึงถึงเป้าหมายและคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก ( $\mu = 6.12$ )

#### 4.3.1.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\mu$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเคารพบุคคลอื่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน	4.45	0.68	สูงมาก
2. หัวหน้างานมีความชัดเจนในค่านิยมและการกระทำที่ได้กล่าวไว้	4.44	0.69	สูงมาก
3. หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีมุมมองกว้างไกล	4.44	0.70	สูงมาก
4. หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือพนักงานแต่ละคนคอยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของพนักงาน	4.33	0.75	สูงมาก
5. หัวหน้างานสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	4.32	0.77	สูงมาก
6. หัวหน้างานคอยกระตุ้นให้พนักงานคอยตั้งคำถามและมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ	4.20	0.70	สูง
7. หัวหน้างานให้กำลังใจและยกย่องชมเชยการทำงาน of พนักงาน	4.19	0.69	สูง
รวม	4.34	0.54	สูงมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\mu = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานข้อที่อยู่ในระดับสูงมาก คือ หัวหน้างานปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเคารพบุคคลอื่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการสร้างแรงบันดาลใจ

ใจให้กับพนักงาน ( $\mu = 4.45$ ) หัวหน้างานมีความชัดเจนในค่านิยมและการกระทำที่ได้กล่าวไว้ ( $\mu = 4.44$ ) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีมุมมองกว้างไกล ( $\mu = 4.44$ ) หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือพนักงานแต่ละคน คอยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของพนักงาน ( $\mu = 4.33$ ) และหัวหน้างานสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.32$ ) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานข้อที่อยู่ในระดับสูง คือ หัวหน้างานคอยกระตุ้นให้พนักงานคอยตั้งคำถามและมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ ( $\mu = 4.20$ ) และหัวหน้างานให้กำลังใจและยกย่องชมเชยการทำงาน of พนักงาน ( $\mu = 4.19$ ) ตามลำดับ

#### 4.3.2 ระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การคงอยู่ในงาน	$\mu$	S.D.	ระดับ
1. ท่านจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาล ไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ	4.58	0.58	สูงมาก
2. ท่านใช้เวลาที่เหลือในอาชีพของท่านกับโรงพยาบาลนี้	4.41	0.72	สูงมาก
3. ท่านวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลต่อไปอีก 2-3 ปี	4.40	0.73	สูงมาก
4. ท่านจะไม่ลาออก ถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง	4.39	0.72	สูงมาก
5. ท่านวางแผนจะทำงานกับโรงพยาบาลนานเท่าที่จะสามารถทำได้	4.38	0.73	สูงมาก
รวม	4.43	0.61	สูงมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $\mu = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการคงอยู่ในงานสูงสุด คือ ท่านจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาล ไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ ( $\mu = 4.58$ ) รองลงมา คือ ท่านใช้เวลาที่เหลือในอาชีพของท่านกับโรงพยาบาลนี้ ( $\mu = 4.41$ ) ท่านวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลต่อไปอีกมากกว่า 2-3 ปี ( $\mu = 4.40$ ) ท่านจะไม่ลาออก ถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง ( $\mu = 4.39$ ) และท่านวางแผนจะทำงานกับโรงพยาบาลนานเท่าที่จะสามารถทำได้ ( $\mu = 4.38$ ) ตามลำดับ

### 4.3.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะงาน (JCH) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE) และมีตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (RET) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงรายละเอียดดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554) กำหนดว่า (1) ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระต้องไม่สูงจนเกินไป (Multicollinearity) โดยข้อตกลงดังกล่าวสามารถตรวจสอบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient:  $r$ ) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงาน (JCH) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE) และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (RET)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. คุณลักษณะงาน (JCH)	-			
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	0.186**	-		
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE)	0.202**	0.184**	-	
4. การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (RET)	0.167**	0.158**	0.597**	-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.158-0.597 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (RET) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE) และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (RET) อยู่ในระดับสูงรองลงมา คือ คุณลักษณะงาน (JCH) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ตามลำดับ

## 2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระไม่สูงจนเกินไป (Multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรอิสระทุกตัวจึงสามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	S.E.	$\beta$	<i>t</i>	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.89	0.46		1.94	0.053
คุณลักษณะงาน (JCH)	0.06	0.06	0.04	0.97	0.332
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	0.05	0.05	0.04	1.02	0.309
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE)	0.65	0.05	0.58	13.53	0.000**

$R^2 = 0.360$ ,  $F = 69.640$ , Sig. = 0.000\*\*

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

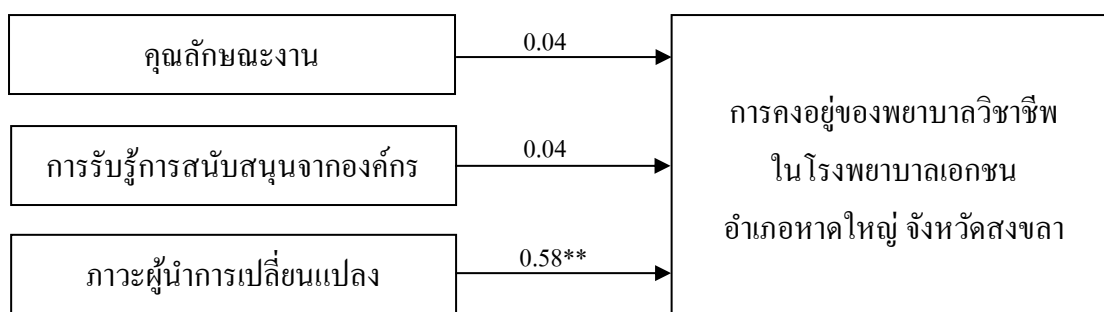
จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE) คุณลักษณะงาน (JCH) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) สามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 36 ( $R^2 = 0.36$ ) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (RET) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLE) ( $t = 13.53$ , Sig. = 0.000) ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (JCH) ( $t = 0.97$ , Sig. = 0.332) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ( $t = 1.02$ , Sig. = 0.309) พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4.8



ตารางที่ 4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H <sub>1</sub> คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ปฏิเสธ
H <sub>2</sub> การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ปฏิเสธ
H <sub>3</sub> ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	ยอมรับ

สามารถสรุปการมีอิทธิพลของแต่ละตัวแปร ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 สรุปการมีอิทธิพลของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (2) เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยมีกลุ่มประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานเต็มเวลา อยู่ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 375 คน แบ่งออกเป็นโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำนวน 91 คน โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ จำนวน 172 คน และโรงพยาบาลศิครินทร์ จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแบบสอบถามทั้งสามส่วนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยใน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพมาเป็นระยะเวลา 6-10 ปี

**5.1.2 ระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

ระดับคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณลักษณะงานที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ ความสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ และต่ำสุด คือ งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน

ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ องค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างมาก และต่ำสุด คือ องค์กรคำนึงถึงเป้าหมายและคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยประเด็นที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ หัวหน้างานปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเคารพบุคคลอื่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน และต่ำสุด คือ หัวหน้างานให้กำลังใจและยกย่องชมเชยการทำงานของพนักงาน

**5.1.3 ระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

ระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยการคงอยู่ในงานที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ การจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาล ไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ และต่ำสุด คือ การวางแผนจะทำงานกับโรงพยาบาลนานเท่าที่จะสามารถทำได้

**5.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา**

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

## 5.2 อภิปรายผล

**5.2.1 ระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

ระดับคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณลักษณะงานที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ ความสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมณพัฒน์ แฉล้มเกดต์ (2559) พบว่า พยาบาล

วิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี มีการรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีการรับรู้สูงสุด คือ ความต่อเนื่องของงาน (Task Identity) กล่าวคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตนเองสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดสงขลานั้น ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาเป็นระยะเวลา 6-10 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานพอจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีวิจารณญาณ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่างานที่ทำนั้น พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ทำให้เกิดความสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ องค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา แก้วมณี (2554) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัวสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้โรงพยาบาลเอกชนในอำเภอกาญจนบุรี จังหวัดสงขลา ต่างเร่งพัฒนาการบริการทางการแพทย์สู่ความเป็นเลิศเพื่อต้องการได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล ทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงได้สร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อดึงดูดพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลของรัฐเข้ามาทำงาน และพยายามรักษานุเคราะห์ของตนเองไว้ไม่ให้ออกไปทำงานในองค์กรอื่นด้วยการสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่พยาบาลวิชาชีพ เช่น การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าว ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่โรงพยาบาลได้ให้การดูแลและคำนึงถึงความเป็นอยู่ของตนเองเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยประเด็นที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ หัวหน้างานปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเคารพบุคคลอื่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ วัฒนา (2551) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกบ่อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) กล่าวคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะ

ประพุดิปฏิบัติตัวในทางที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และความท้าทายในเรื่องงานกับผู้ตาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทโดยทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลานั้นจะมีบุคลากรพยาบาลวิชาชีพไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้หน้าหัวหน้างานได้อยู่ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ และปลูกฝังสิ่งที่ดีต่าง ๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพ หรือทำตัวเป็นแบบอย่างให้กับพยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติตาม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความไว้วางใจและยอมรับศรัทธาในตัวหัวหน้างาน

### 5.2.2 ระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยการคงอยู่ในงานที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ การจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาล ไม่ว่าจะสถานการณ์ใด ๆ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยา ใจขาน, ยุวณูช สัตยสมบุรณ์, จุฑาธิป ศีลบุตร, และภูษิตา อินทรประสงค์ (2561) พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2555) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการคงอยู่ในงานระดับสูง และงานวิจัยของพิมพ์พัฒน แลล์เกตต์ (2559) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี มีการคงอยู่ในงานในประเด็นการจะยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลต่อไปไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแม้ว่าการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลานั้นต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลสุขภาพของคนไข้อย่างละเอียด เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่อนข้างสูง ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องให้บริการแก่คนไข้อย่างมีคุณภาพและต้องรับความกดดันจากความคาดหวังของผู้ป่วยและญาติต่อการรับบริการ แต่อย่างไรก็ตามการทำหน้าที่ดังกล่าวก็แลกมากับการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่ประเทศไทยและประเทศอื่นทั่วโลกได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนได้รับนั้นสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม จึงทำให้ยังมีการคงอยู่ในงานสูงมาก และจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาลต่อไปไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ

### 5.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (นวลรัตน์ วรรณจิตติ, 2558; กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ และคณะ, 2560; AbuAlRub & Narallah, 2017; Dawson, 2014; Mokoka et al., 2011) โดยมีงานวิจัยของ Mokoka et al. (2011) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศแอฟริกาใต้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาในบริบทของประเทศไทยจากงานวิจัยของกิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ และคณะ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้สามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานได้โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบิร์นและแบส โดยทฤษฎีของเบิร์นกล่าวถึงผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และมองในแง่ที่สังคมได้รับผลประโยชน์จากการกระทำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำต้องมีการแสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้แก่ผู้ตามและเป็นมาตรฐานแก่สังคม และจงใจให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ตามรู้สึกผูกพันในงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ จึงมีการคงอยู่ในงานสูง (Burns, 1978) ส่วนทฤษฎีของแบสจะมุ่งเน้นที่คุณค่าของการกระทำของผู้นำและมองในแง่ของระยะเวลา กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ซินชม รักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ เมื่อผู้ตามเกิดความไว้วางใจและยอมรับศรัทธาผู้นำ ทำให้อยากทำงานในองค์กรร่วมกับผู้นำ จึงมีการคงอยู่ในงานสูง (Bass, 1985)

นอกจากนี้พบว่าคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554; นิตยา วันทยานันท์, 2556; Basit & Duygulu, 2018; Tourangeau et al., 2009) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (สิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ, 2560; Mokoka et al., 2011) ผลการวิจัยในการศึกษารุ่นนี้ที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา สามารถอธิบายได้จากบริบทด้านพื้นที่ของโรงพยาบาลมีความแตกต่างกัน โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีบริบทพื้นที่เป็นในเขตตัวเมือง ในขณะที่งานวิจัยของ Ross (2016) และ Haskins et al. (2017) ได้ศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลรัฐบาล การรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างซึ่งจะส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันได้ ซึ่ง

โรงพยาบาลของรัฐบาลและโรงพยาบาลของเอกชนย่อมมีคุณลักษณะงานและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันได้ โดยการสนับสนุนจากองค์กรของโรงพยาบาลรัฐบาลจะมีข้อจำกัดมากกว่า เพราะการสนับสนุนบางอย่าง เช่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ต้องอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลเอกชนที่มีการดำเนินงานอย่างอิสระ ผู้บริหารของโรงพยาบาลสามารถสนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพได้ตามความเหมาะสม (ปกครอง มณีโรจน์, 2562) สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน แม้ว่างานด้านพยาบาลจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน แต่คุณลักษณะงานบางอย่าง เช่น ความมีอิสระในงาน มีความแตกต่างกัน โดยโรงพยาบาลเอกชนพยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสรภาพตามบทบาทหน้าที่ของตน สามารถใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก แต่สำหรับโรงพยาบาลรัฐบาลพยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบของข้าราชการอย่างเคร่งครัด (ปกครอง มณีโรจน์, 2562) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายใต้โรงพยาบาลของรัฐบาลและโรงพยาบาลของเอกชนมีการรับรู้คุณลักษณะงานและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากข้อค้นพบของการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. คุณลักษณะงาน พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานในประเด็นงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานต่ำสุด ดังนั้นทางโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ปรับปรุง เรียนรู้ และพัฒนาทักษะวิชาชีพเดิมของตนเอง เช่น การส่งพยาบาลวิชาชีพไปศึกษาดูงาน อบรม หรือสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง เป็นต้น ตลอดจนควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่ไม่ใช่ทักษะเดิมที่ทำงานอยู่ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีทักษะที่หลากหลายขึ้น สามารถทำงานใหม่ ๆ ในสายงานเพิ่มมากขึ้น เช่น การพัฒนาทักษะเพิ่มให้กับพยาบาลวิชาชีพในเรื่องของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สามารถเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้ปรับตัวใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหลากหลายรูปแบบ เป็นต้น

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในประเด็นองค์กรคำนึงถึงเป้าหมายและคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมากต่ำสุด ดังนั้นทางโรงพยาบาลควรใส่ใจในความสามารถของพยาบาลวิชาชีพและทำให้พวกเขาารู้สึกมีค่าและค้ำค่าที่ได้ทำงานให้กับโรงพยาบาล เช่น การให้กำลังใจและชื่นชมในผลงานของพยาบาลวิชาชีพ การประกาศหรือให้รางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือนกับพยาบาลวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบ หรือทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างดี หรือเป็นที่รักของพยาบาลคนอื่น ๆ ในโรงพยาบาล ตลอดจนการให้เกียรติ และเคารพพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทุกคน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่ามีคุณค่ามองเห็นคุณค่าของตนเอง และได้รับการยอมรับจากองค์กร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นทางโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เป็นพิเศษ โดยจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ หัวหน้างานให้กำลังใจและยกย่องชมเชยการทำงาน of พนักงาน ดังนั้นทางหัวหน้างานควรยกย่องชมเชยพยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้น เมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยอาจให้กำลังใจหรือยกย่องพยาบาลวิชาชีพผ่านกิจกรรมหรือช่องทางต่าง ๆ ของโรงพยาบาล เช่น การให้การชมเชยหรือการสรรเสริญต่อหน้าสาธารณชน การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ตีครูปถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัด มอบรางวัล โล่เกียรติยศ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสที่ได้รับการยอมรับ หรือการประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของโรงพยาบาล เป็นต้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกหรือทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดขึ้น เนื่องจากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จะทำให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลในเชิงความคิดเห็นที่นอกเหนือจากที่กำหนดคำตอบไว้ในแบบสอบถาม

2. ควรเพิ่มปัจจัยในการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลการศึกษามากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านภาระงาน ความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำได้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในมิติอื่น ๆ ได้มากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาการลาออก การโอนย้าย และการเปลี่ยนอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร



3. ควรศึกษาถึงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละกลุ่ม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่ม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2561). คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสิทธิจะได้รับค่าตอบแทน ด้วยเหตุผลลักษณะงานพิเศษด้านการพยาบาล. ค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2561, จาก <http://neo.moph.go.th/pay/nurse.php>.
- กฤตยา ใจงาน, ยูวณูช สัตยสมบุรณ์, จุฑาธิป สีลบุตร, และภูษิตา อินทรประสงค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 3(2), 185-201.
- กฤษฎา แสงวดี. (2560). วิฤติขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 26(2), 456-468.
- กฤษณี ก้อนพิงค์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). *สถานการณ์พยาบาลวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ, จิตภา ธีรศิริกุล, และพรเทพ ศิริวนารังสรรค์. (2560). ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 81-86.
- กิตติรานีย์ ขวงพร. (2558). *การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุสุมา มณีนพ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมสรพร พรหมโนภาส. (2557). *การสนับสนุนขององค์กรและความผูกพันในองค์กรที่พยาบาลการคงอยู่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสัตว์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- แคทรียา มณีรัตน์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน: กรณีศึกษา บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์จิรา แดงน้อย. (2559) *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2562). *พยาบาลได้เฮ บรรจุเป็นข้าราชการ อีก 2,900 อัตรา*. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1525291>
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชันต่าง ๆ*. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 36(138), 24-39.
- นริศรา ไกรศรี. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นรุศม์ พรประสิทธิ์. (2554). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตัวเอง และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลรัตน์ วรจิตติ และกัญญาดา ประจุกิตลิป. (2560). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(1), 112-120.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2554). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกกณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปกครอง มณีโรจน์. (2562). *การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดการภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยรัตน์ วัฒนา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การเรียนรู้ตลอดชีวิต กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี. (2559). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2559-61 ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน*. กรุงเทพฯ: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).
- พรเทพ โชติชัยสุวัฒน์. (2555). *ไม่บรรจพยาบาลหนทางแห่งการบริหาร 2 มาตรฐาน*. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.isranews.org>.
- เพียงใจ เวชวงศ์. (2555). *การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ อมรรัตนวงศ์, ไว จามรมาน, และอัจฉรา คำข้าว. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคณก่ง (Talent) ให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาผู้นำทีมบริการ บริษัท ABC จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พินณพัฒน์ แฉล้มเกตุต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล  
 ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพศาล วรคำ. (2554). การวิจัยทางการศึกษา. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- มุทิตา สุกรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายใน  
 ในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา การประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์  
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มุทิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การ  
 สนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการ  
 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวีตรา เผือกสิงห์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
 ชุมชน ตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณิ วิริยะกังสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน  
 แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
 คริสเตียน.
- วรางคณา แก้วมณี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพัน  
 ในงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาล  
 แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
 ธรรมศาสตร์.
- วิวรรณิ วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การ  
 สนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ  
 พนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน  
 มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 37(142), 16-32.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการ  
 ปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สภาการพยาบาล. (2555). *แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2559)*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- สรีตา ตั้งจ์เฉย. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). *เทคนิคการสุ่มตัวอย่างและประมาณค่า*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *การสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อารีรัตน์ ขำอยู่, ศิริวิทย์ วัฒนสินธุ์, และดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(4), 1-10.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี อยู่ผ่อง. (2557). *ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2557). *การขาดแคลนพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลดิ่งดูใจ*. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/CUNS/article/view/9893>.
- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., & Al-Rub, N. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research*, 31(2016), 19-23.

- AbuAlRub, R.F., & Narallah, M.A. (2017). Leadership behaviors, organizational culture and intention to stay amongst Jordanian nurses. *International Nursing Review*, 64(1), 520-527.
- Albert, A., & Olivia, A.T. (2015). Linking transformational leadership to employee turnover: The moderating role of alternative job opportunity. *International Journal of Business Administration*, 6(4), 19-29.
- Ali, F. (2015). The effect of job characteristics on managers' intent to leave the organization: The mediating role of the four dimensions of organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 10(6), 239-250.
- Basit, G., & Duygulu, S. (2018). Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian*, 25(2018), 163-169.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1999). *Improving organizational effectiveness through leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bogaert, P.V., Heusden, D.V., Timmermans, O., & Franck, E. (2014). Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: Model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors. *Frontiers in Psychology*, 5(1261), 1-11.
- Boonzaier, B., Ficker, B., & Rust, B. (2001). A review of research on the job characteristics model and the attendant job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, 32(1), 1-24.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carless, S.A., Wearing, A.J., & Mann, L. (2000). A short measure transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
- Cowden, T.L., & Cummings, G.G. (2012). Nursing theory and concept development: A theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1646-1657.
- Daft, R.L. (2011). *Leadership* (5<sup>th</sup> ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- Dawson, T.L. (2014). *The influence of supportive nursing leadership in staff nurse retention*. Doctoral Dissertations in Doctor of Nursing Practice, Kirkhof College of Nursing.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 1026-1040.
- Gilletta, N., Gagn  b, M., Sauvag  rea, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Haskins, J.L., Phakathi, S.A., Grant, M., & Horwood, C.M. (2017). Factors influencing recruitment and retention of professional nurses, doctors and allied health professionals in rural hospitals in KwaZulu Natal. *Health Sa Gesondhid*, 22(2017), 174-183.
- Honda, F., & Takamizawa, E. (2017). Factors influencing intention to continue employment in Japanese hospital nurses working at tertiary emergency medical facilities. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(11), 44-50.
- Iqbal, S., & Hashmi, M.S. (2015). Impact of perceived organizational support on employee retention with mediating role of psychological empowerment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 18-34.
- Kleinman, C. (2004). The relationship between managerial leadership behaviors and staff nurse retention. *Hospital Topics*, 82(4), 2-9.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.J. (2002). *Leadership challenge* (3<sup>rd</sup> ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Liang, L.M., Foon, L.S., Jia, L.Y., Yin, N.W., & Ling, O.S. (2015). *A study of factors affecting employee retention in nursing industry at Klang Valley*. Kampar: Universiti Tunku Abdul Rahman.
- Liu, J.Y., Yang, J.P., Yang, Y., & Liu, Y.H. (2014). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4), 389-393.
- McCloskey, J.C., & McCain, B. (1987). Satisfaction, commitment, and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 19(10), 20-24.
- Mokoka, K.E., Ehlers, V.J., & Oosthuizen, M.J. (2011). Factors influencing the retention of registered nurses in the Gauteng Province of South Africa. *Curationis*, 34(1), 1-9.



- Morgeson, F.P., & Humphrey, S.E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321-1339.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (8<sup>th</sup> ed.). California: Thomson/Wadsworth.
- Naseer, A., Perveen, K., Afzal, M., Waqas, A., & Gillani, A. (2017). The impact of leadership styles on staff nurses' turnover intentions. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences, 3*(10), 1133-1138.
- Nassar, M.E., Abdou, H.A., & Mohmoud, N.A. (2011). Relationship between management styles and nurses' retention at private hospitals. *Alexandria Journal of Medicine, 47*(1), 243-249.
- Nordli, J. A., & Blom, L. (2012). *Perceived organizational support and attitudes toward organizational change: The moderating role of perceived supervisor support*. Masters Dissertation of Science in Leadership and Organizational Psychology, BI Norwegian Business School.
- Owen, R. (2013). *Managing others the organizational essentials*. United Kingdom: Chartered Management Institute.
- Patriota, D. (2009). *Employee retention: An integrative view of supportive human resource practices and perceived organizational support*. Masters Dissertation in International Business Management, Uppsala University.
- Radford, K. (2013). *Two side of the same coin? An investigation into factors influencing employees' intention to stay and leave*. Doctoral Dissertations in Doctor of Philosophy, Griffith University.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 825-836.
- Ross, J. (2016). Organizational support, workload, and intent to stay: Work environment perceptions in perianesthesia nursing units. *Journal of PeriAnesthesia Nursing, 32*(4), 287-294.

- Sucharski, I.L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573.
- Tourangeau, A.E., Cummings, G., Cranley, L.A., Ferron, E.M., & Harvey, S. (2009). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing, 66*(1), 22-32.
- Tourangeau, A.E., Thomson, H., Saari, M., Widger, K., Ferron, E.M., & MacMillan, K. (2012). Determinants of nurse faculty intention to remain employed. *Open Journal of Nursing, 2*(1), 254-261.
- Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organizational commitment. *African Journal of Business Management, 4*(6), 942-952.
- Weberg, D. (2010). Transformational leadership and staff retention. *Nursing Administration Quarterly, 34*(3), 246-258.
- Werner, S. (2012). *Human resource management* (11<sup>th</sup> ed.). Canada: South-Western Cengage.
- Zin, M., Othman, M.Z., & Faizuniah, S.Z.P. (2012). Compensation practices and transformational leadership influences on intention to stay: The mediating role of perceived organizational support. In *Knowledge Management International Conference (KMICe) 2012*. Johor Bahru: Universiti Utara Malaysia.

ภาคผนวก

ชุดที่   

## แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

แบบสอบถามวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับใช้ในงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” (Factors Influencing Retention of Registered Nurses: A Case Study of Private Hospitals at Hatyai District, Songkhla Province) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษาวิจัยในวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	จำนวน 18 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ

2. แบบสอบถามในแต่ละส่วนจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริงที่สุด ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามทันทีหลังจากที่อ่านคำถามข้อนั้นจบ และไม่ย้อนกลับไปแก้ไขคำตอบก่อนหน้านี้

การตอบแบบสอบถามของท่านถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่านครั้งนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยได้โดยตรงที่เบอร์โทร 089-8768862 หรือ chayanee\_julbol@hotmail.co.th

ขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

ผู้วิจัย

### ส่วนที่ 1 การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการคงอยู่ในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

กำหนดค่าคะแนนดังนี้ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลนี้จนเท่าที่จะสามารถทำได้	1	2	3	4	5
2. ท่านใช้เวลาที่เหลือในอาชีพของท่านกับโรงพยาบาลนี้	1	2	3	4	5
3. ท่านจะไม่ลาออก ถึงแม้ว่างานจะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง	1	2	3	4	5
4. ท่านจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาลนี้ ไม่ว่าสถานการณ์ใด ๆ	1	2	3	4	5
5. ท่านวางแผนที่จะทำงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปอีก 2-3 ปี	1	2	3	4	5

## ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าหัวหน้างานของท่านมีการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับการแสดงพฤติกรรมของหัวหน้างาน

กำหนดค่าคะแนนดังนี้ 1 = นาน ๆ ครั้ง      2 = น้อยครั้ง      3 = บางครั้ง  
4 = บ่อยครั้ง      5 = เป็นประจำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	1	2	3	4	5
1. หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีมุมมองกว้างไกล	1	2	3	4	5
2. หัวหน้างานของท่านให้ความช่วยเหลือพนักงานแต่ละคน คอยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของพนักงาน	1	2	3	4	5
3. หัวหน้างานของท่านให้กำลังใจและยกย่องชมเชยการทำงาน ของพนักงาน	1	2	3	4	5
4. หัวหน้างานของท่านสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการให้ ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	1	2	3	4	5
5. หัวหน้างานของท่านคอยกระตุ้นให้พนักงานคอยตั้งคำถามและ มองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ	1	2	3	4	5
6. หัวหน้างานของท่านมีความชัดเจนในค่านิยมและการกระทำที่ได้กล่าวไว้	1	2	3	4	5
7. หัวหน้างานของท่านปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเคารพ บุคคลอื่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับท่าน	1	2	3	4	5

### ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อคุณลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน และการสนับสนุนขององค์กรในแต่ละข้อต่อไปนี แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กำหนดค่าคะแนนดังนี้

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง      2 = ไม่เห็นด้วย      3 = ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย  
 4 = ไม่แน่ใจ      5 = เห็นด้วยเล็กน้อย      6 = เห็นด้วย  
 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น						
	1	2	3	4	5	6	7
1. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อนและมีความชำนาญสูง	1	2	3	4	5	6	7
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของท่านเป็นอย่างมาก	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานพยาบาลที่ท่านทำอยู่ได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	1	2	3	4	5	6	7
4. องค์กรของท่านคำนึงถึงเป้าหมายและคุณค่าของตัวท่านเป็นอย่างมาก	1	2	3	4	5	6	7
5. งานนี้เป็นงานที่เปิดโอกาสมากมายให้ท่านได้คิดว่าผลการทำงานพยาบาลของท่านดีในระดับใด	1	2	3	4	5	6	7
6. องค์กรของท่านแสดงความห่วงใยต่อพนักงานอยู่เสมอ	1	2	3	4	5	6	7
7. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
8. องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	1	2	3	4	5	6	7
9. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ผู้คนจำนวนมากสามารถได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ดี	1	2	3	4	5	6	7
10. องค์กรของท่านยินดีจะช่วยเหลือพนักงาน หากพนักงานต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ	1	2	3	4	5	6	7
11. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลและการตัดสินใจในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7

คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น						
	1	2	3	4	5	6	7
12. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
13. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	1	2	3	4	5	6	7
14. องค์กรของท่านยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่รู้ของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
15. หลังจากทำงานเสร็จแล้ว ท่านสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานพยาบาลนี้ได้ดีหรือไม่	1	2	3	4	5	6	7
16. องค์กรของท่านมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานก่อนเสมอ	1	2	3	4	5	6	7
17. งานพยาบาลที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะมีกระบวนการทำงานอย่างไร	1	2	3	4	5	6	7
18. ลักษณะงานพยาบาลที่ท่านทำอยู่มีความหมายและมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม	1	2	3	4	5	6	7



#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมคำในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. สถานภาพ
  - โสด  สมรส
  - หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
  - ปริญญาตรี  ปริญญาโท
  - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
  - ผู้ป่วยนอก  หอผู้ป่วยใน
  - ห้องคลอด  แผนกฉุกเฉิน
  - แผนกเด็กแรกเกิด  ไอซียู
  - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - น้อยกว่า 15,000 บาท  15,001-20,000 บาท
  - 20,001-25,000 บาท  25,001-30,000 บาท
  - 30,001-35,000 บาท  35,001-40,000 บาท
  - มากกว่า 40,000 บาท
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ (กรุณาระบุ) จำนวน.....ปี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....