



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราช

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION FACTORS, SUPPORTING
FACTORS AND PERSISTENCE OF PROFESSIONAL NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL

บวรพต เหม่งเวหา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราช



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION FACTORS, SUPPORTING
FACTORS AND PERSISTENCE OF PROFESSIONAL NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL



BANPHOT MENGWEHA

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

(Business Administration(Management))

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลศิริราช

ของ

บรรพต เหม่งเวหา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ญาณพล แสงสันต์)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
ผู้วิจัย	บรรพต เหม่งเวหา
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช มีจำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ค่าที และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ปัจจัยจิตใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช อีกทั้งปัจจัยคำจูน ด้านคำตอบแทน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และด้านมั่นคงในงานมากหรือน้อย มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด และไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยคำจูน, การคงอยู่, พยาบาลวิชาชีพ

Title	THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION FACTORS, SUPPORTING FACTORS AND PERSISTENCE OF PROFESSIONAL NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL
Author	BANPHOT MENGWEHA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Nattaya Praditsuwan

The objectives of this research are to study the relationship between motivational factors, supporting factors and the persistence of professional nurse in Siriraj Hospital. The sample group consisted of 385 nurse professional nurse. The data were gathered using a questionnaire. The statistics used in the analysis included percentage, mean, and standard deviation. For the hypothesis testing, the data was analyzed with a t-test. The results of the data analysis revealed that the professional nurses were not in the same demographic, average monthly income, age, and work experience made a significantly difference in their tendencies to continue working in Siriraj Hospital at a level of .01. Regarding the differences in working hours and status, it was revealed that there were no significantly differences terms of the in persistence of professional nurse in Siriraj Hospital at a level of .01. In addition, in terms of the nature of work, growth in their career paths and career success, had a relationship on the persistence of professional nurses at Siriraj Hospital. Moreover, the supporting factors included compensation, support at the management level, management policy, a positive working environment, and job security with an average level of relationship on the working persistence of nursing professionals at Siriraj Hospital. In the same direction, all of the factors included personal intentions to continue working in the hospital, and no intentions to change their occupations.

Keyword : Motivation Factors, Supporting Factors, Persistence, Professional Nurses

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา
ผศ. ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือชี้แนะแนวทางตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง
ต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ รศ. สุพาดา สิริกุตตา และอาจารย์ดร. ญาณพล แสงสันต์ ที่ให้
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือ
มากยิ่งขึ้น ทั้งเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ได้แนะนำแนวทางข้อเสนอแนะต่างๆอันเป็น
ประโยชน์แก่การทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผศ. ดร. จิโรจน์ บุรณศิริ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานการสอบ
สารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ทุกท่านที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอน ให้ความช่วยเหลืออันเป็นประโยชน์แก่การทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมและบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจ
เกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องนี้

บรรพต เหม่งเวหา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง	4
กำหนดวิธีการโดยใช้วิธี	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	10

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจุใจ ปัจจัยค้ำจุน.....	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน.....	29
ประวัติโรงพยาบาลศิริราช	36
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	47
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจุใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช.....	69
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราช.....	69

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	70
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	71
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	71
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช.....	92
สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค่านิยมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช.....	93
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สังเขปการวิจัย	96
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	96
ความสำคัญของงานวิจัย	96
สมมติฐานในการวิจัย.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	97
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	98
อภิปรายผล	103
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	107
ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป.....	109
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	124

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงอัตราเงินเดือนของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช	40
ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)	58
ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่.....	67
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยเชิงใจ ที่ส่งผลกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	69
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	70
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็น ที่ส่งผลกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	71
ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยจำแนกตามรายได้.....	72
ตาราง 9 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	73
ตาราง 10 แสดงความแตกต่างการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Lease Significant Difference (LSD).....	74
ตาราง 11 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน	75
ตาราง 12 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Dunnett T3.....	76

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Dunnett T3.....	77
ตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยตามอายุ.....	78
ตาราง 15 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	79
ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett T3	80
ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett T3.....	81
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett T3	82
ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	83
ตาราง 20 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	84
ตาราง 21 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett T3	85
ตาราง 22 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett T3	86

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett T3	87
ตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยจำแนกตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์.....	88
ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA.....	89
ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	89
ตาราง 27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามสถานภาพสมรส	90
ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	91
ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในด้านลักษณะงานกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	92
ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าเงิน ในด้านลักษณะงานกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	93
ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	94

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎี Maslow และ Herzberg.....	28



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนของพยาบาลวิชาชีพส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องแบกรับภาระงานที่หนักขึ้น จากรายงานของสภาพยาบาล แสดงจำนวนตัวเลขพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในประเทศไทย พบว่ามีจำนวน 191,059 คน โดยมีสัดส่วนอยู่ที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 75 โรงพยาบาลเอกชน ร้อยละ 16 โรงพยาบาลในสังกัดของมหาวิทยาลัยทั้งหมด ร้อยละ 8 และหน่วยงานอื่นของรัฐ ร้อยละ 2 ซึ่งหากคิดค่าเฉลี่ยพยาบาลไทย 1 คนจะต้องดูแลผู้ป่วยจำนวน 462 คน ซึ่งเป็นปริมาณมากเมื่อเทียบเป็นสัดส่วน จึงทำให้เกิดภาระงานที่หนักขึ้น ทำให้บางคนตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ ขณะที่บางคนย้ายไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน (ไทยพีบีเอส, 2559)

โดยพยาบาลวิชาชีพที่ย้ายจากโรงพยาบาลของรัฐไปทำงานที่โรงพยาบาลเอกชนนั้น เพราะโรงพยาบาลเอกชนให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีการทำงานที่น้อยกว่า เป็นเพราะมีจำนวนคนไข้ที่ไม่มากเท่ากับโรงพยาบาลของรัฐ แต่หากได้รับการบรรจุในโรงพยาบาลของรัฐ จะมีความมั่นคงที่มากกว่าของโรงพยาบาลเอกชน แต่ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาโรงพยาบาลของรัฐมาก จนมีจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ทำให้พยาบาลของรัฐต้องทำงานที่หนักขึ้นมากกว่า

ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในขณะนี้ ประเทศไทยตรวจพบผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำนวนมากกว่า 2,000 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 4 เมษายน 2563) ข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุขถ้าหากประเทศไทยยังการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ไม่ได้ และมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้มีบุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอต่อการรักษาผู้ป่วยรายใหม่ที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งรัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนด (พ.ร.ก.)ฉุกเฉิน เพื่อยกระดับการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 รวมถึงทุกภาคส่วนต่างก็ให้ความร่วมมือเพื่อช่วยประเทศให้ผ่านพ้นวิกฤตครั้งนี้ ขณะเดียวกันในภาคโรงพยาบาลต่างเร่งหาแนวทางบริการผู้ป่วยและยกระดับมาตรการให้เข้มงวดขึ้นเพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต เช่นเดียวกับโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐ รวมไปถึงโรงพยาบาลเอกชนก็ได้มีการเตรียมแผนปฏิบัติการและรับมือหากมีการแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2020)

ด้วยผู้ป่วยในปัจจุบันที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพกลับลดน้อยลง อีกทั้งสังคมไทยเริ่มเข้าสู่สังคมที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้ป่วยมาใช้บริการโรงพยาบาลในการรักษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ นอกจากงานของพยาบาลวิชาชีพที่หนักแล้ว สภาพการณ์ของงานก็มีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโรคสูง แต่กลับไม่มีสวัสดิการดูแลที่เพียงพอ ในขณะที่ค่าตอบแทนของพยาบาลเมื่อเทียบกับรายได้ต่อชั่วโมงแล้ว ก็ยังถือว่าน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น หากดูอายุเฉลี่ยของพยาบาลในปัจจุบันจะมี ตัวเลขจะอยู่ที่ 45.7 ปี ถือว่ามีอายุที่สูง อีกสิบกว่าปีก็จะเกษียณอายุ และในแต่ละปีก็มีพยาบาลเกษียณปีละประมาณ 10,000 คน ถ้าหากยังไม่สามารถผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่ม และปรับระบบต่างๆ ให้มุ่งใจในการทำอาชีพพยาบาลวิชาชีพ ภายในอีก 10 ปีข้างหน้าประเทศไทยอาจเกิดวิกฤติขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ (hfocus, 2558)

จากตัวเลขของการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่เหลือต้องทำงานหนักเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย และประสิทธิภาพ คุณภาพการให้บริการที่ลดน้อยลง ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่เกิดความเครียด และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของพยาบาลวิชาชีพ และยังทำให้เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาพยาบาลวิชาชีพใหม่มาทดแทน ทำให้ผู้บริหารในโรงพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลของรัฐจำเป็นต้องหาแนวทางในการรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในโรงพยาบาลให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช เนื่องจากโรงพยาบาลศิริราช เป็นโรงพยาบาลของรัฐที่มีการให้บริการของประชาชนเป็นจำนวนมาก โดยเป็นที่นิยมของประชาชนทั่วทั้งประเทศ และมีการพัฒนาคุณภาพในการให้บริการมาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับได้รับพระกรุณาธิคุณจากสมเด็จพระมหากษัตริราชเจ้าทุกพระองค์ และจากประชาชนผู้มีจิตศรัทธาทั่วไปในการให้การสนับสนุน

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช เพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ และสถานภาพสมรส กับ การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับตัวการทำงานในโรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้กับโรงพยาบาลอื่นๆทั้งของรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับใช้สำหรับผู้ที่มีความสนใจ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช มีจำนวน 3,536 คน (หน่วยรายงานสถิติทางการแพทย์ งานเวชระเบียน โรงพยาบาลศิริราช, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 347 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 38 ตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

กำหนดวิธีการโดยใช้วิธี

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จากทั้งหมด 16 ฝ่าย โดยเลือกเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ 11 ฝ่ายที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโควตา (Quota sampling) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชใน 11 ฝ่าย ดังนี้

1. งานพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	จำนวน 35 คน
2. งานพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	จำนวน 35 คน
3. งานพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	จำนวน 35 คน
4. งานพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	จำนวน 35 คน
5. งานพยาบาลผ่าตัด	จำนวน 35 คน
6. งานพยาบาลรังสีวิทยา	จำนวน 35 คน
7. งานพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	จำนวน 35 คน
8. งานพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	จำนวน 35 คน
9. งานพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	จำนวน 35 คน
10. งานพยาบาลปฐมภูมิ	จำนวน 35 คน
11. งานพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด	จำนวน 35 คน

(ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช, 2563)

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพยาบาลวิชาชีพที่จะสามารถให้ข้อมูลซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลเป็นไปตามฝ่ายพยาบาลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 จะแจกแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนที่ 2 จนครบ 385 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 รายได้

1.1.1.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.1.1.2 20,001 – 25,000 บาท

1.1.1.3 25,001 – 35,000 บาท

1.1.1.4 35,001 – 45,000 บาท

1.1.1.5 45,001 บาท ขึ้นไป

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี

1.1.2.2 23 – 30 ปี

1.1.2.3 31 – 38 ปี

1.1.2.4 39 – 46 ปี

1.1.2.5 47 - 54 ปี

1.1.2.6 มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

1.1.3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

1.1.3.2 6 – 10 ปี

1.1.3.3 11 – 15 ปี

1.1.3.4 16 – 20 ปี

1.1.3.5 มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

1.1.4 จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง

1.1.4.2 41 - 48 ชั่วโมง

1.1.4.3 49 – 55 ชั่วโมง

1.1.4.4 มากกว่า 56 ชั่วโมงขึ้นไป

1.1.5 สถานภาพสมรส

1.1.5.1 โสด

1.1.5.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.5.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.2 ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย

1.2.1 ลักษณะงาน

1.2.2 ความก้าวหน้า

1.2.3 ความสำเร็จในงาน

1.3 ปัจจัยคำจุน ประกอบด้วย

- 1.3.1 ด้านค่าตอบแทน
- 1.3.2 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
- 1.3.3 นโยบายการบริหารงาน
- 1.3.4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 1.3.5 ด้านความมั่นคง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ และสถานภาพสมรส

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้น จากความต้องการที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีความเต็มใจและพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุผล โดยมีองค์ประกอบ 3 ข้อ คือ

2.1 ลักษณะงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถเฉพาะบุคคลจะมีความสามารถ ความถนัดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน งานต้องสอดคล้องกับ ทักษะความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ความประสพผลสำเร็จ

2.2 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งเลื่อนขั้น การได้รับความรู้และความมั่นใจในอนาคต

2.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เสร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา

3. ปัจจัยคำจุน หมายถึง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 5 ข้อ คือ

3.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน เงินจากการทำงานล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง

3.2 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมความรู้ต่างๆเพิ่มเติม การให้การสนับสนุนในการศึกษาเรียนต่อ การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

3.3 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่โรงพยาบาลศิริราชได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร เช่น การพัฒนานุเคราะห์ การบริการ และวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางในการดำเนินการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

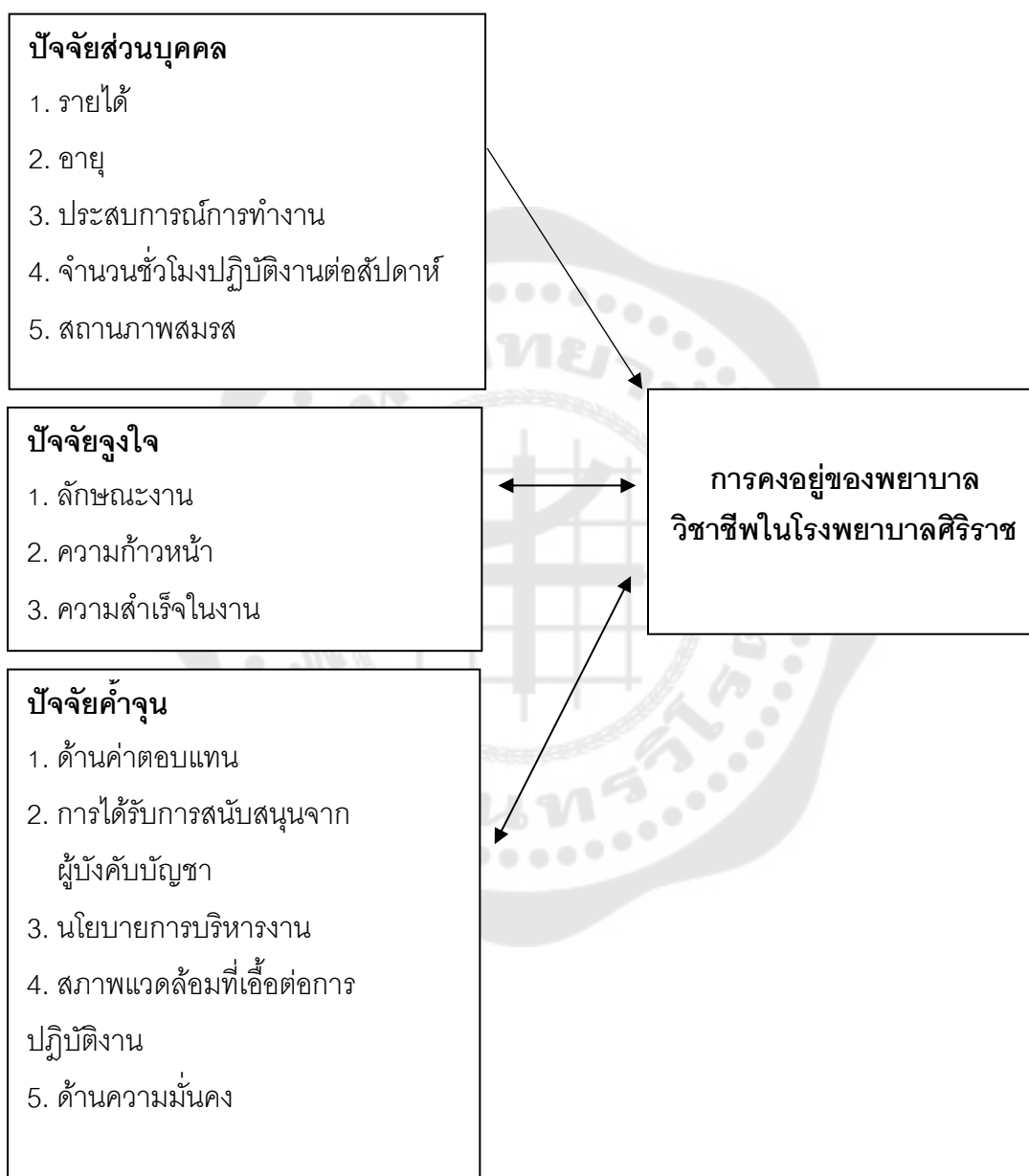
3.4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราช โดยเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการทำงาน การทำงานในที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ การไม่มีเสียงรบกวนในขณะทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

3.5 ด้านความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความมั่นคง และความแน่นอนในอาชีพในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน การได้รับความคุ้มครองจากองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ

4. การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราชมาปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และยังคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช โดยไม่ทำการลาออกจากโรงพยาบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงจิตใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
3. ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแยกประเด็นการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจุใจ ปัจจัยค้ำจุน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน
4. ประวัติโรงพยาบาลศิริราช
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะทางประชากรศาสตร์

สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี (2560) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือ ศาสตร์ที่ทำการศึกษาคำนวณ หรือขนาดของคนในแต่ละสังคมภูมิภาค และทำการศึกษากการกระจายตัวและองค์ประกอบต่างๆของประชากร ตัวแปรที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะของประชากร เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ สถานภาพ และรายได้ เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ซึ่งจะประกอบด้วย อายุ เพศสภาพ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเนื่อง โดยปัจจัยเหล่านี้จะช่วยกำหนดทิศทางเป้าหมายของตลาด ส่วนด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม เป็นข้อมูลในด้านของความรู้สึกนึกคิด โดยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะมีประโยชน์และมีประสิทธิผลซึ่งปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกนึกคิดที่ต่างกัน สามารถวิเคราะห์ได้จากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ เป็นปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันในด้านการติดต่อสื่อสาร เพศหญิงส่วนใหญ่จะมีการสื่อสารที่เป็นการส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายต้องการให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างการสื่อสารที่มีการรับส่งข่าวสารไม่ใช่เพียงแค่ส่งสารและรับสารเพียงอย่างเดียว จะเห็นได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันมาก และยังมีอีกหลายเรื่องที่ยังปัจจัยเรื่องเพศมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และความต้องการทั้งในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เป็นเพราะอิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมสังคมเป็นตัวกำหนดบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมของคนสองเพศไว้ให้ต่างกัน

2. ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล การศึกษาเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ผู้คนมีทัศนคติ ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมที่ต่างกัน ซึ่งระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะส่งผลให้มีกระบวนการคิดที่แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาที่น้อยกว่า โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าจะได้เปรียบที่จะเป็นผู้รับสาร และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ไม่หลงเชื่ออะไรง่าย ๆ เพราะสามารถหาความรู้ได้เองตลอดเวลา ซึ่งจะตรงข้ามกับผู้มีการศึกษาน้อยมักจะค้นหาหาข้อมูลตามสื่อ โทรศัพท์ วิทยุ ส่วนคนที่มีการศึกษาสูงมักจะหาอ่านเองมากกว่า จากตัวอย่างดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นความระดับการศึกษาที่ต่างส่งผลให้บุคคลมีแนวคิด ความชอบ ค่านิยม ทัศนคติที่ต่างกัน

3. อายุ เป็นหนึ่งในปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่สร้างความแตกต่างและหลากหลายให้กับสังคมมาก โดยอายุที่ต่างกันจะสะท้อนในเรื่องของความคิด และพฤติกรรม คนอายุมากมักจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง มองแง่ร้ายมากกว่าคนอายุน้อยเพราะผ่านโลกมาก่อน ปฏิบัติตัวทุกอย่างอยู่ในกฎระเบียบแบบแผน ไม่กล้าฝ่าฝืนกฎ มีความอดทนสูง และต้องการความมั่นคงในชีวิต ซึ่งจะตรงข้ามกับคนที่อายุน้อย โดยคนอายุน้อยมีความคิดที่อิสระ กล้าเสี่ยง มีความมั่นใจในตัวเองสูง ไม่ฟังใคร ยังมีประสบการณ์การในการระมัดระวังการใช้ชีวิตน้อยกว่าคนอายุมาก กล้าได้กล้าเสีย มีความอดทนต่ำ ซึ่งอายุที่ต่างกันส่งผลให้มีความคิดที่ต่างกัน โดยเกิดจากสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล เป็นส่วนหนึ่งในการหล่อหลอมให้แต่ละคนมีความคิดที่ต่างกัน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของโลกด้วย

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง การมีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจประกอบไปด้วย อาชีพหลักของแต่ละบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางสังคม ซึ่งจะมีผลต่อทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน โดยสิ่งเหล่านี้สะท้อนความคิด ความชอบ ความกลัว ของแต่ละบุคคลที่ต่างกันตามรูปแบบของสังคม

5. ขนาดครอบครัว และสถานภาพครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในหลายเรื่อง ซึ่งจะส่งผลทางด้านการตลาดเป็นอย่างมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยผู้บริโภคที่จะเกิดขึ้นต่อการใช้จ่าย ทำให้นักการตลาดสนใจที่จะมุ่งเป้าในการเก็บข้อมูลด้านนี้เป็นอย่างมาก เช่น ถ้าขนาดครอบครัวเล็กก็จะมีความต้องการกินร้านอาหารแบบนั่งพอดี หรือถ้าขนาดครอบครัวใหญ่ก็ต้องออกแบบรูปแบบมารองรับให้เพียงพอ ดังนั้นขนาดครอบครัวจึงมีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

Schiffman and Kanuk (2010) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ รายได้ ศาสนา และอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยทั่วไปจะใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดนั้น

จะนำมาพิจารณาไว้สำหรับการวิเคราะห์การแบ่งส่วนทางการตลาด โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ ความชอบ และปริมาณการใช้สินค้าของผู้บริโภค คิดเป็นสัดส่วน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพศ ในสินค้าและบริการบางประเภทสามารถใช้เพศเป็นสิ่งที่แบ่งแยกได้อย่างชัดเจน ซึ่งทั้งเพศหญิงและเพศชายสามารถรู้ได้ด้วยตนเองด้วยธรรมชาติ อายุ เป็นสิ่งที่กำหนดความต้องการ ซึ่งอายุที่เปลี่ยนไป ความสนใจในสินค้า และบริการจะเปลี่ยนแปลงเสมอ รายได้ เป็นสิ่งที่แสดงความสามารถของผู้บริโภคที่จะซื้อสินค้า บ่อยครั้งที่รายได้ถูกนำไปรวมกับตัวแปรประชากรศาสตร์ตัวอื่น เพื่อให้สามารถกำหนดตลาดกลุ่มเป้าหมายได้ถูกต้องอย่างแม่นยำ สถานภาพสมรส ขนาดของครอบครัวจะส่งผลกับจำนวนหน่วยในการบริโภค

ปณิศา ลัญญานนท์ (2548) กล่าวว่า ลักษณะของประชากรศาสตร์จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น โดยของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากแรงบังคับจากภายนอกออกมาจะกระตุ้นเป็นความเชื่อว่าคุณจะมีคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปอีกด้วย เช่นเดียวกับทฤษฎีของ (Defleur และ Ball-Rokeach 1996) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายกันมักจะสามารถอยู่ในกลุ่มๆเดียวกันได้ ดังนั้นบุคคลในสังคมประเภทเดียวกัน จะมีพฤติกรรมที่คล้ายกัน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง หรือทฤษฎี เอส-อาร์ ใน สมัยก่อน และนำมาใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารลักษณะที่แตกต่างกันของผู้รับสารจะส่งผลให้มีความสนใจในข่าวสารที่แตกต่างกัน

ปรมะ สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า แนวความคิดของคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีความสัมพันธ์ทางด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

1. อายุ เป็นสิ่งที่มีผลต่อการสื่อสารของแต่ละบุคคล สามารถเป็นตัวกำหนดและสามารถบ่งบอกการมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆได้ ซึ่งคนที่มีอายุน้อยกว่าอายุเยอะก็มีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปคนที่อายุมากกว่าจะผ่านประสบการณ์และเรื่องราวต่างๆมาก่อน ทำให้มีความฉลาด รอบคอบมากขึ้น กระบวนการคิด และวิธีการคิดก็จะแตกต่างจากคนอายุน้อย
2. เพศ เป็นปัจจัยที่สามารถแสดงให้เห็นความแตกต่างได้อย่างชัดเจนตั้งแต่เรื่องของรูปร่างสรีระ สภาวะจิตใจ ทัศนคติ ความเชื่อ โดยสังคมเป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ของทั้ง 2 เพศอย่างชัดเจน
3. ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยที่จะทำให้คนมีความคิด ทัศนคติ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน และค่านิยม การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกันนั้น ย่อมมีความรู้สึกนึกคิด

ความต้องการและอุดมการณ์และที่แตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะสามารถเข้าใจการสื่อสารได้ดีมากกว่า

4. สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับจำนวนหน่วยในการบริโภค

5. สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ อาชีพ และสถานภาพทางสังคม ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ทำให้แต่ละบุคคลมีความชอบ ค่านิยมที่แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

Frederick Herzberg (1959) กล่าวว่า ทฤษฎีในการบริหารพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีชื่อเสียงโดยทฤษฎีสองปัจจัยของคือ Frederick Herzberg โดยนำหลักการของทฤษฎีนี้มาใช้อธิบายถึงปัจจัยที่มีจะได้ผลต่อความพึงพอใจในงานในองค์กร ที่จะเป็นปัจจัยที่จะช่วยเสริมแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ในการที่จะเริ่มต้นค้นคว้าการสร้างทฤษฎี Frederick Herzberg ได้ทำการสัมภาษณ์นักวิศวกร นักบัญชี ซึ่งจะมีจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อไปศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อที่จะให้มีแนวทางเพิ่มผลผลิตลดงาน การขาดงาน และมีการสร้างทีมงานและความสัมพันธ์ต่อกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์กับทุกคน ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทุกคน เป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เพราะสามารถความพึงพอใจในการทำงานได้มากขึ้น

จากการทำการสัมภาษณ์และทำการวิเคราะห์ได้ข้อมูลว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่จะส่งผลโดยตรงกับความรู้สึก ซึ่งสามารถแยกได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานที่ปฏิบัติคือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และ ลักษณะของงาน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และผู้ทำงานร่วมกันในองค์กรทั้งระดับเดียวกันและคนละระดับ การบริหารสภาพการแวดล้อมในการทำงาน เทคนิคในการบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน นโยบายของบริษัท เงินเดือน และเรื่องรางวัลส่วนตัว Frederick Herzberg ตั้งชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” โดยเหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เป็นเพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้สึกในการป้องกัน คือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจจะช่วยในการป้องกันให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ ปัจจัยดังกล่าวจำเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับเพื่อที่จะทำการรักษาจิตใจนี้ ซึ่งการใช้เพียงปัจจัยเดียวไม่เพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ โดยหลักการของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้

พนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และ มีความพึงพอใจในการทำงานที่สูง โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สามารถทำให้คนคงอยู่ในงานสามารถที่จะจูงใจผู้คน ทำให้คนสามารถที่จะชอบและรักในการปฏิบัติงานนั้น และทำให้ผู้คนเกิดการพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลด้วยกัน มี 5 ด้าน ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจในการรับผิดชอบงานเกิดจากการที่ได้อิสระในการรับผิดชอบสิ่งใหม่ๆโดยไม่มีการเข้ามาควบคุมจากบุคคลอื่นอย่างใกล้ชิด เป็นความรับผิดชอบที่แสดงถึงความสามารถและความไว้วางใจได้

2. การได้รับการยกย่องยอมรับ คือ การได้รับคำชื่นชมหรือความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การยอมรับนี้ไม่เพียงแต่เป็นคำชมอาจเป็นการแสดงความยินดีการให้การยอมรับในรูปแบบอื่นมีอีกหลายหลายรูปแบบ เช่นแสดงให้เห็นถึงความสามารถและเกิดการยอมรับ เมื่อบุคคลทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย

3. เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือนรวมไปการรับพิจารณาอัตราการปรับเพิ่มเงินเดือนของแต่ละหน่วยงาน ให้ที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกับบุคคลนั้น ที่จะสามารถทำงานร่วมกัน มีการพูดจา และประพฤติดีต่อกัน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน

5. โอกาสในการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่ทำงาน และสามารถมองเห็นโอกาสการเติบโตในสายงานตัวเองอย่างชัดเจน และได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ โดยที่ปัจจัยค้ำจุนจะมาจากภายนอกซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจเกิดขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่มีผลจะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล มี 9 ด้าน ได้แก่

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความยั่งยืนของการประกอบอาชีพนั้น หรืออาจจะเป็นความมั่นคงขององค์กรที่บุคคลปฏิบัติงาน

2. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร

3. เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือนรวมไปถึงแนวทางการพิจารณาปรับขึ้นของเงินเดือน ให้เป็นไปตามความพอใจของบุคลากรในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร คือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับต่างๆ ทั้งเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และนายจ้าง ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเป็นการสื่อสาร ทั้งทางด้านเป็นกิริยาและวาจาที่จะแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

5. โอกาสในการที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง บุคคลที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร และส่งเสริมให้ให้เกิดทักษะในอาชีพของตนเอง

6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุข หรือพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

7. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่บุคคลนั้นๆ ทำอยู่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพ

8. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการให้มีการทำงานที่ดี และมีความยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์กร

9. ลักษณะสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพโดยรอบที่เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน เช่น ชั่วโมงในการทำงาน คุณภาพอากาศ แสงเสียง และรวมไปถึงองค์ประกอบอื่นๆ เช่น เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบในการทำงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้โดยตรง และสามารถที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้มากขึ้นด้วย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรงสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ถ้าขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่า ความไม่พึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถทักษะในการทำงาน เมื่องานนั้นสามารถทำงานลุล่วงได้สำเร็จจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงานนั้นซึ่งในขณะเดียวกันเมื่อเขาทำงานประสบ

ผลสำเร็จก็ต้องให้การยกย่อง ชมเชย และได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

ปัจจัยค่าจูน ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะสามารถจูงใจพนักงานได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยค่าจูน ก็ทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน ซึ่งปัจจัยค่าจูนจะสามารถลดการเกิดการไม่พึงพอใจ เช่น การนัดหยุดงานของพนักงาน ซึ่งสาเหตุอาจมาจากเรื่องเงินหรือค่าตอบแทน เป็นประการที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยค่าจูนเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ เช่น วันลาป่วย วันลาพักร้อน และการตรวจสุขภาพของพนักงาน ซึ่งองค์การส่วนใหญ่เชื่อว่าจะสามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งในความเป็นจริงนั้นปัจจัยค่าจูน เป็นสิ่งที่ช่วยประคองไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง

โดยสรุปปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจที่จะทำให้มีการทำงานมากยิ่งขึ้น ในการทำงานที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างดีมีคุณภาพและเต็มเวลา ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความไม่มีความสุข ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

วิชาฯ เทียมลม (2551) อธิบายเกี่ยวกับ กระบวนการจูงใจ ซึ่งเป็นภาวะที่มีอินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำ โดยให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. เงื่อนไขการที่อินทรีย์มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่มาจากการกระตุ้นออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการที่เกิดขึ้นกับตัวอินทรีย์เอง หรือ เป็นได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

- 1.1 ความต้องการ หมายถึง การที่ร่างกายไม่เป็นปกติเพราะเสียสมดุลสำหรับการจะคงสภาพให้เป็นปกติเนื่องจากขาดสิ่งที่จำเป็น เช่น เมื่อคนเราไม่ได้รับประทานอาหาร ก็เกิดความรู้สึกหิว ดังนั้นจึงต้องการอาหารเข้ามาในร่างกายเพื่อให้เกิดความสมดุล จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้คนเราสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาได้ตามสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความสมดุล หรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจ ก็ต้องการได้รับความรักจากคนรอบตัว ต้องการให้ผู้คนสนใจ จึงต้องแสดงพฤติกรรมที่จะส่งผลให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการออกมา ทดแทนสิ่งที่ตนเองขาด สามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ

1.1.1 ความต้องการทางใจและสังคม เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของตนเอง เช่น ต้องการความรัก ต้องการความอบอุ่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการประสบความสำเร็จ หรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางกาย เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสรีระที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจึงทำให้มีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น ต้องการน้ำ ต้องการอาหาร ต้องการอากาศ ความต้องการทางเพศ ต้องการการขับถ่ายของเสีย และต้องการการพักผ่อน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และต้องได้รับการเติมเต็ม เพราะถ้าไม่ได้ อาจจะส่งผลเสียกับร่างกายตนเองได้ เช่น หากไม่ได้รับน้ำหรืออาหารเป็นเวลานานอาจจะทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ หรือบางปัจจัยเช่น การตอบสนองทางเพศ ถ้ามันไม่เกิดขึ้นก็ไม่ได้มีผลร้ายแรงเช่นเดียวกับขาดน้ำหรืออาหาร เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้อินทรีย์ทำให้เกิดความต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายใน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในและทำให้เกิดสิ่งเร้า หรือแรงขับเคลื่อนที่ถูกกระตุ้นออกมา เช่น น້าย่อย

1.2.2 สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม อันมีจะมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

2. แรงจูงใจและแรงขับ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความต้องการนั้นๆ

3. พฤติกรรมของการกระทำ ถ้าแรงขับเคลื่อนหรือแรงจูงใจมีอิทธิพลมากพอ จะสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ เช่น ถ้าเราหิวมากๆ เราก็จะต้องพยายามหาอาหารหรือน้ำ เป็นต้น

4. การลดแรงขับดัน ถ้าได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ร่างกายจะกลับเข้าสู่สภาวะสมดุล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า นักจิตวิทยาจัดกลุ่มประเภทของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้น มาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1.1 เป้าหมายในการทำงานหรือความคาดหวังของบุคคล การมีเป้าหมายจะทำให้เรามีแรงกระตุ้นเพื่อที่จะเดินหน้าไปถึงจุดนั้น เช่น ในการทดลองงานอาจจะมีเป้าหมายในการที่จะบรรจุนักงานคนนั้น ซึ่งจะส่งผลให้เค้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ความต้องการความก้าวหน้า จะเป็นแรงจูงใจอย่างดี ที่จะทำให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น มีคนในองค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน จึงมีแรงผลักดันในการอยากที่จะประสบความสำเร็จแบบนั้นบ้างก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

1.3 บุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และสามารถสร้างความประทับใจได้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จูงใจ เช่น พ่อแม่ หรือ ผู้จัดการ จัดต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร ซึ่งบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างตลาดได้

1.4 เครื่องล่อใจ สิ่งที่ทำให้เกิดการกระตุ้นพฤติกรรม ยังมีอีกหลายสิ่ง เช่น การให้ของขวัญ รางวัล ซึ่งจะกระตุ้นให้ทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ทั้งการประกวดแข่งขัน การชมเชย ตีเตือนเมื่อสอบเสร็จล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น

2. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง เช่น พนักงานอยากจะทำดีด้วยตัวเองโดยไม่ต้องมีใครบังคับ จำเป็นต้องมีสิ่งล่อใจ หรือถูกบังคับใดใด การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

2.1 ความต้องการ เนื่องจากคนทุกคนมีสิ่งที่ต้องการอยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ โดยแรงขับนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุจุดหมาย และทำให้เกิดความพอใจ เช่น พนักงานอยากเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจที่ให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

2.2 ทศนคติ หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและทำให้กระตุ้นบุคคลให้มีการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม เช่น พนักงานรู้สึกชื่นชมและมีความพึงพอใจในเพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน และวิธีการทำงาน จะส่งผลให้เค้ามีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

2.3 ความสนใจพิเศษ การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความใส่ใจในสิ่งนั้นเป็นพิเศษ เช่น พนักงานให้ความสนใจมากเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนตร์กลไกและพยายามศึกษาหาข้อมูล ทำการทดลองประดิษฐ์เพื่อให้เสร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหาร คือ กระบวนการที่ให้องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดประโยชน์กับองค์กร วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารในทุกระดับที่จะได้ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของตนที่ได้ทำงานด้วยกัน จะมีความกระตือรือร้น ทุ่มเทมากขึ้น มีความคิด และจิตใจที่ดีให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่มากที่สุด โดยการจูงใจนั้นจะเกิดจากสมมติฐานที่เรียกกันว่า โดยทั่วไปมนุษย์ความสามารถที่มนุษย์มีอยู่ไม่ได้ถูกนำมาใช้งานอย่างเต็มที่ โดยการที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มประสิทธิภาพหรือความสามารถ จะขึ้นอยู่กับว่าคนนั้นเต็มใจแค่ไหน หรือถ้ามีสิ่งที่จะจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของคนนั้น สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะได้ผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้อง จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบุคลากรมากขึ้น

2. ความสำคัญต่อบุคลากร

2.1 วัตถุประสงค์ขององค์กรบุคลากรสามารถช่วยตอบสนองได้ และยังสามารถสนองความต้องการของตนเองไปได้พร้อมกัน

2.2 องค์กรและฝ่ายบริหารสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

2.3 มีขวัญกำลังใจสำหรับการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายบริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ และทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในงาน

3. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการทางด้านพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญต่อไปนี้

3.1 ช่วยทำให้องค์กรได้คนที่ดีมีความสามารถเข้ามาร่วมทำงานในทีมด้วย เป็นที่ปรากฏว่า หลายองค์กรไม่สามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานกับองค์กรได้ จึงทำให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากองค์กรไม่มีวิธีจูงใจที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องมีวิธีการจูงใจ ที่จะช่วยให้บุคลากรสนใจที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้ และสามารถทำให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน หรือตลอดไป

3.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าพนักงานขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มที่ โดยการคัดเลือกคนเข้ามาทำงานในองค์กร โดยวิธีการคัดเลือกจะต้องการขั้นตอนที่ละเอียดและถี่ถ้วน แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวนี้มาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่

เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กร โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

3.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในการคิดสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เสริมสร้างบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แปลกใหม่ได้อย่างดี

สุพัทธรา สุภาพ (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. คน คือ ผู้คนรอบ ๆ ตัวซึ่งจะมีหลายประเภท เช่น ต่ำกว่าคือ ลูกน้อง เหนือกว่า คือ นาย ต่ำกว่า และ เท่ากัน คือ เพื่อนร่วมงาน โดยบุคคลดังกล่าวนี้จะมีส่วนที่จะทำให้คนจะอยากทำงาน หรืออยากที่จะหนีงานหรือไม่นั้น โดยทั่ว ๆ ไปแล้วมนุษย์จะชอบที่จะอยู่กับคนอื่น โดยจะไม่อยากแตกต่างไปกับคนอื่น โดยในบางครั้งคนจึงทำอะไรตามเพื่อนฝูง การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

2. งาน โดยในแต่ละงานนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภท เพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละคน เพราะแต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกัน แต่บางคนทำงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถแต่ทำได้ดีกว่าไม่งานทำ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้คนพร้อมที่จะขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม เกิดความรักในงานและชอบทำงานนั้น และจะส่งผลให้เค้าทำงานนั้นได้ดี

3. ค่าจ้างเป็นที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงแรงจูงใจให้คนที่อยากทำงาน หรือถ้าทราบว่าได้ค่าตอบแทนมากจะยิ่งจะอยากทุ่มเทงานให้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพโดยเฉพาะ เงินมีความสำคัญต่อคนอย่างมาก ในการที่จะอยากทำงานหรือไม่อยากที่จะทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนอยากที่จะทำงาน

4. สวัสดิการหรือการให้บริการที่สำคัญแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่งพนักงาน การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม กระดาษชำระ โบนัส บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะจะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งพนักงานในยามมีความสุขทุกข์หรือมีความทุกข์

5. โอกาส ถ้าทำงานได้ๆก็ตาม ที่จะมีโอกาสที่ได้รับความดีความชอบ การได้เลื่อนชั้น การได้เลื่อนตำแหน่ง ย่อมจะเป็นแรงจูงใจที่อยากให้งาน ซึ่งการเลื่อนชั้นต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยจะขึ้นอยู่กับผลงานกับความดี ไม่ใช่เล่นพวก เล่นฝูงจะจนหมดกำลังใจในการทำงาน

6. สภาพแวดล้อม โดยจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะเป็นในด้านสถานที่ทำงาน โดยจะเป็นเก้าอี้ ทำงาน โต๊ะ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา จะเป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

7. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป

8. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย

9. การบริหารงาน จะเป็นระบบการให้ความเป็นเที่ยงธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยผู้บริหารจะไม่เลือกรักใครชอบใครกว่ากัน เช่น การรับพนักงานเข้ามาทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งได้มีการตรวจสอบความดี ความชอบด้วยความเที่ยงธรรม โดยจะไม่มีการข่มขู่หรือบังคับแก่สิ่งให้เกิดเสียหายवादกลัว โดยองค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ว่าทฤษฎี ความต้องการ Alderfer หรือ เรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี ERG (ERG ย่อมาจาก Existence - Relatedness - Growth Theory) มี Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎี ซึ่งเน้นการสร้างความปลอดภัย ตามความต้องการของมนุษย์ ซึ่งไม่ได้ความต้องการที่เกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้น พร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการความสำเร็จในชีวิต และความต้องการได้รับการยกย่อง โดยที่ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและเจริญในหน้าที่การงาน มีการให้โอกาสพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น หรือมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ให้เกิดความรับผิดชอบที่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จต่อไปได้ในอนาคต

2. ความต้องการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่อยู่ในพื้นฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการทางกาย เช่น ต้องการอาหาร ต้องการเสื้อผ้า ต้องการที่อยู่อาศัยเครื่องใช้ต่าง ๆ

และยารักษาโรค ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงิน ค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธที่ดีกับบุคคลในที่ทำงาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ตาม

พรณราย ทริพย์ะประภา (2529) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจ ให้คนทำงานจะที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมิได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทน มีการกำหนดว่าไม่ว่าจะทำงานแล้วมีผลผลิตสูงหรือต่ำก็ได้ค่าตอบแทนเท่ากัน จะส่งผลให้คนที่มีผลผลิตสูง จะลดผลผลิตของตัวเองลงเพราะไม่จำเป็นต้องทำงานหนักก็ได้ค่าตอบแทนเท่ากัน Taylor จึงได้นำเสนอวิธีการให้ผลตอบแทน ระบบการให้ผลตอบแทนต้องขึ้นอยู่กับผลผลิตงานของแต่ละคน

ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ การจ่ายผลตอบแทนจะใช้ระบบ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อ หน่วย เป็นสองอัตรา กล่าวคือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตอัตรา โดยอันแรกจะใช้กับ ผลผลิตที่ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือยังไม่ถึงมาตรฐาน ส่วนอีกอันจะใช้กับผลผลิตที่เท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน โดยทุกอย่างจะตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจ และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงาน ถ้ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วพนักงานจะมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น

โดย Taylor ก็ยังได้วางมาตรฐานที่เหมาะสมไว้สำหรับในการปฏิบัติงาน โดยการแยกงานออกเป็นส่วน ๆ และได้ทำการวัดระยะเวลาที่ต้องการใช้การทำงานแต่ละส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าจะต้องใช้ระยะเวลาเท่าไร

แนวความคิดของทฤษฎีของ Taylor ยังตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวของบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่

2.หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาพนักงานทำงานให้เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ ประโยชน์ต่อในการทำงาน

3. ปัญหาในเรื่องของความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร มิใช่ ปัญหา ของคนงาน

4. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของการจ่ายค่าตอบแทน Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น ถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย และการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

5. คนงานจะเกิดความรู้สึกผิด ในกรณีที่ถ้าพวกเขาทำงานเสร็จอย่างรวดเร็วเกินไป และยังไม่ใช้เวลากลับบ้าน พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน

ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควร จนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยอื่นจะจูงใจให้พนักงานเกิดการปฏิบัติงาน และมีอีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่ เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือโอกาสของการพัฒนาและความเจริญของงานส่วนบุคคล

2. การที่มีทัศนะเกี่ยวกับความเกียจคร้านของคน และจะต้องควบคุมการทำงานของ คนงานทุกคน อีกทั้งยังจูงใจให้คนทำงานด้วยเงินเพียงอย่างเดียว เป็นทัศนะที่ไม่ถูกต้อง คนงานบางคนสามารถมีความรับผิดชอบที่จะทำงานได้ด้วยตัวอย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการควบคุมได้

Maslow Abraham Harold (1981) กล่าวว่า จุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ คือความต้องการของคน ความต้องการของ Maslow แบ่งได้เป็นระดับต่างกัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จัก และใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow's Hierarchy of Needs” Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

2. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด

3. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก การเรียงลำดับความต้องการ มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นสิ่งที่พื้นฐานของความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร มีน้ำให้ดื่ม และมีความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งโดยปกติสิ่งที่จะส่งผลต่อความต้องการทางด้านร่างกายคือพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการทั้งหมดไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะความปลอดภัย การขาดแคลนอาหาร และการเข้าสังคมแล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย บุคคลต้องการความมั่นคงและปลอดภัยให้เกิดขึ้นในชีวิต ซึ่งความมั่นคงและความปลอดภัยจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัย จะเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย หรือ จากการข่มขู่ ความเจ็บป่วย หรือสูญเสียความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ในปัจจุบันความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นเรื่องที่สำคัญมากในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในมุมมองของฝ่ายบริหาร ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย คือการให้ความแน่นอนและมั่นคงในหน้าที่การงาน ให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน โดยในปัจจุบันนั้นจะเห็นว่าความต้องการของนายจ้างแรงงานที่มีต่อฝ่ายของการบริหารนั้น จากความต้องการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้กับพนักงานที่สูงขึ้นแล้ว ยังมีจะความต้องการทางด้านความมั่นคง และสิทธิประโยชน์พิเศษด้านอื่นอีกด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อได้รับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยสิ่งที่จะต้องตามมาคือความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งจะสามารถจุใจผู้คนได้เนื่องจากโดยทั่วไป คนทุกคนชอบเข้าสังคมอยู่แล้ว ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้คนใกล้ชิดทั่วไป

4. ความต้องการที่อยากมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น ความมั่นใจในตนเองเป็นความมั่นใจระดับสูง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ และต้องการให้ผู้อื่นยกย่อง

5. ความต้องการในการสร้างให้รู้จักตัวตนมีความประจักษ์ตน หรือความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดของชีวิตมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งอย่าง ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายให้กับชีวิตและผลักดันให้ชีวิตไปถึงเป้าหมายที่ต้องการ ในทางที่ดีที่สุดที่คาดหมายไว้ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับความรู้

ความสามารถของบุคคลด้วย โดยความต้องการนี้จะต้องใช้ความสามารถของตนเองในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มທີ່มากที่สุด

ทองฟู ศิริวงศ์ (2555) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ การจูงใจหมายถึงภาวะที่ถูกกระตุ้นหรือการผลักดันโดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้ แนวความคิดของการจูงใจมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่อธิบายโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทฤษฎีเนื้อหา โดยมุ่งเน้นไปที่เบื้องต้นตามความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อการทำงานประกอบไปด้วยความต้องการทางกายภาพทางจิตวิทยาทำให้บุคคลเกิดแรงตอบสนองและลดความต้องการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ต้องการให้รับทราบถึงการงานที่ดีหรือไม่ดีและความพึงพอใจในระดับสูงหรือต่ำ

ทฤษฎีเนื้อหาแรงจูงใจ สารของทฤษฎีนี้ คือแรงจูงใจเป็นมาผลจากความพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับความพึงพอใจมีอยู่ด้วยกัน 2 ทฤษฎี เป็นที่รู้จักกันดีที่เสนอความคิด ดังนี้

1.ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่เป็นเจ้าของทฤษฎีแรงจูงใจได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากลำดับที่ต่ำไล่ระดับไปยังจุดที่สูง แบ่งเป็น 5 ระดับความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคล ประกอบด้วยความต้องการลำดับสูง (Higher Order Needs) ได้แก่ความต้องการประสบความสำเร็จในระดับที่สูง (Self – Actualization) และความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem) สำหรับความต้องการระดับต่ำ (Low Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม (Social) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological) ตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ความต้องการจะเพิ่มขึ้นตามความต้องการของบุคคลเมื่อได้รับความสำเร็จในต้องการในลำดับต่ำ (Lower Order Need) ก็จะแสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นมาสโลว์ (Maslow) ได้สมมติว่าความต้องการบางชนิดมีความสำคัญกว่าชนิดอื่นและจะทำให้เกิดความพึงพอใจก่อนจะสามารถแรงจูงใจให้เกิดความต้องการอื่น ๆ ตามมา เช่น ความต้องการด้านร่างกายก่อนจึงจะเกิดความต้องการด้านสังคมได้และที่เหลือก็เกิดความต้องการตามลำดับขั้นสูงขึ้น มุมมองของมาสโลว์ เป็นที่นิยมใช้ในองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาเพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้แสดงให้เห็นได้ง่ายแต่ก็ยังไม่ได้รับการยืนยันว่าจะเป็นไปตาม 5 ขั้นตอนดังที่กล่าวข้างต้นเนื่องจากความต้องการของมนุษย์มีความยืดหยุ่นผลวิจัยบางผลงานชี้ว่ามนุษย์มีความโน้มเอียงไปทำการเพิ่มความต้องการในลำดับสูง (Higher Order Needs) มากกว่าในลำดับต่ำ (Lower Order Needs)

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) Fredrick Herzberg และเพื่อนได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ โดยการทำแบบสอบถามคนงานในสิ่งที่เขา รู้สึกชอบและรู้สึกไม่ชอบในการทำงานของเขา หลังจากการวิเคราะห์จากคำตอบของคนงานแล้ว ชี้ให้เห็นบางสิ่งที่แตกต่างกันในแต่ละกรณีทำให้เขาและเพื่อนได้พัฒนาทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Fredrick Herzberg โดยทราบกันว่า คือ ทฤษฎีแรงจูงใจและอํารงรักษาเป็นทฤษฎีที่ ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยสุขอนามัย เป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงานมากกว่าเนื้อหาของงาน สิ่งที่สำคัญคือ เงินเดือน การให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นก็ไม่สามารถทำให้พนักงานพึงพอใจหรือจูงใจได้จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทำร่างกาย ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นที่ยอมรับและเพิ่มความรับผิดชอบความพึงพอใจที่ต่ำอาจเกิดจาก การขาดการจูงใจได้แนะนำให้เพิ่มความรับผิดชอบในงานมากขึ้น

2. ทฤษฎีกระบวนการ มุ่งแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรับรู้ความเข้าใจ ซึ่งเกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคลและมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาเน้นที่ลักษณะของการจูงใจดังนี้ จึงมีแนวโน้มที่จะหาทางเพื่อพัฒนาการจูง ใจโดยเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความต้องการแต่ไม่ให้ความสนใจในกระบวนการความคิด ซึ่งเลือก ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงานทฤษฎีกระบวนการ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นที่ความคิดซึ่งมี ผลกระทบต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีด้วยกันหลายทฤษฎี

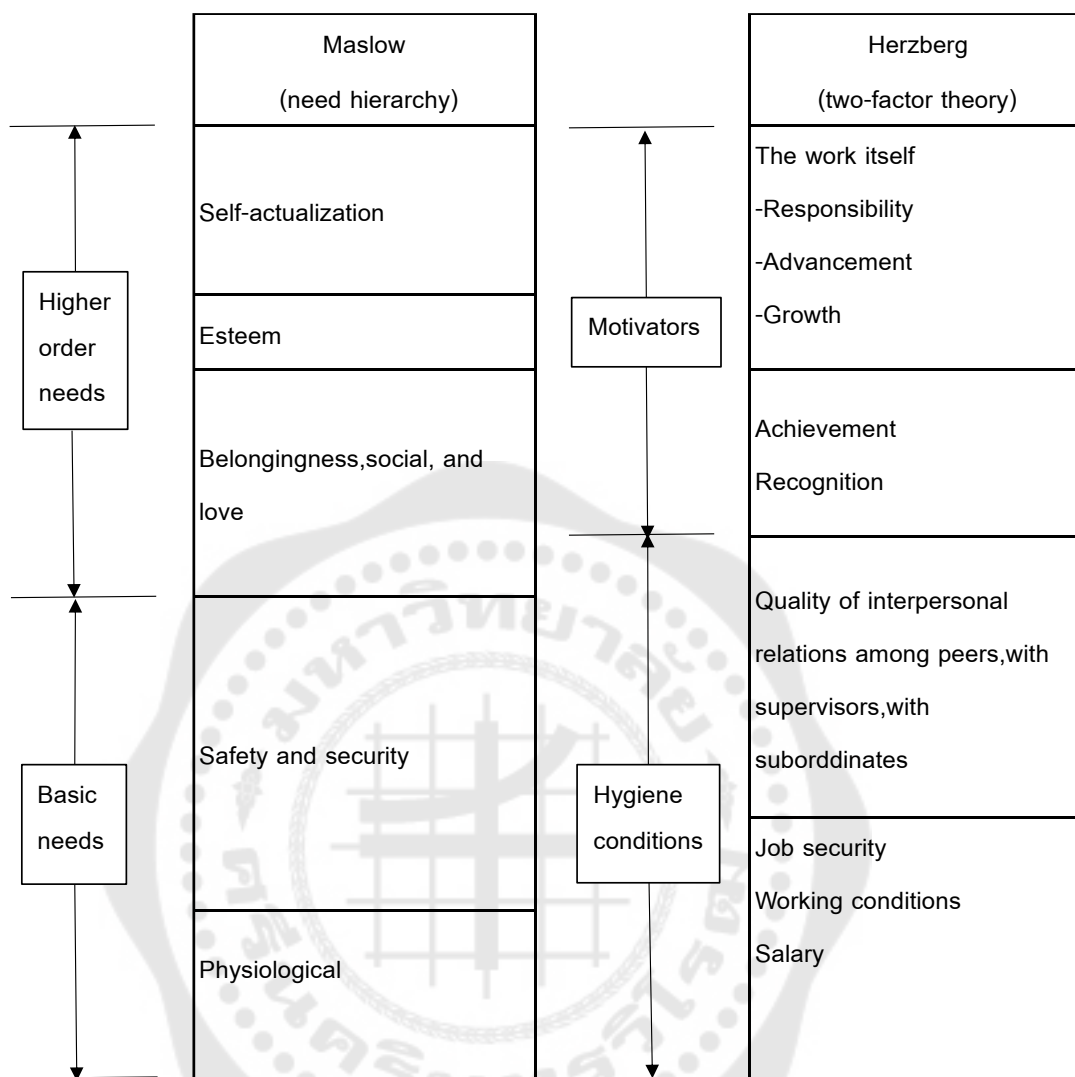
3. ทฤษฎีการเสริมแรง เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละ บุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมเน้นที่สังเกตการณ์มากกว่าความนึกคิดของพนักงานซึ่งมีคุณ ต่ำในระดับสูงผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแรงจูงใจตามที่ปรากฏออกมาของพนักงานโดยการเสริมแรง อย่างมีระบบการเสริมแรง ในวิชาพฤติกรรมองค์กรจะมีความหมายเฉพาะด้านการศึกษาทาง จิตวิทยาการเสริมแรงเป็นการบริหารผลลัพธ์ของพฤติกรรมหนึ่งการบริหารการเสริมแรงที่เหมาะสม สามารถเปลี่ยนทิศทาง ระดับ และความต่อเนื่องของพฤติกรรมบุคคลได้ การเสริมแรงแบ่งได้ 2 วิธี คือ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีเงื่อนไขแบบคลาสสิก ซึ่งเป็นการเรียนรู้ทาง จิตวิทยาขั้นพื้นฐาน

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกระบวนการของการควบคุมโดยการจัดการผลลัพธ์ของพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกและทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกัน 2 ข้อ คือ

1.ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติการควบคุมโดยผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลัง

2.ต้องการตรวจสอบผลลัพธ์มาก่อนการปฏิบัติการและผลลัพธ์

Skinner Burrhus Frederic (1965) กล่าวว่า ทฤษฎีที่เรียกว่า “กฎของผลกระทบ (Law of Effect)” เนื้อหาเมื่อว่าพฤติกรรมใดที่ได้กระทำไปแล้วผลลัพธ์เป็นบวกหรือเป็นที่พึงพอใจบุคคลก็จะกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ อีก ถ้าผู้บังคับบัญชาต้องการทำให้บุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกในทางบวก การวิจัยค้นพบว่าการเสริมแรงต้องเป็นการให้รางวัลเฉพาะประเภทที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการกระทำทำให้รางวัลภายนอกซึ่งเป็นการให้รางวัลในทางบวกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมและเลียนแบบผลลัพธ์จากแรงเสริมจากสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้กฎของผลกระทบทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก



ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎี Maslow และ Herzberg

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Zweierink (2008) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ว่าเป็นมิติเดียว (Unidimensional) ที่แสดงถึงความตั้งใจของพนักงานที่จะคงรักษาสภาพการปฏิบัติงานในองค์กร โดยไต่ร่ตรงจากความคิดของพนักงาน

นงนุช เจตีย์แปง (2550) กล่าวว่า ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง ความคิดของพนักงานที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยที่ไม่มีความคิดที่จะลาออกและอยู่ได้ด้วยความเต็มใจและสมัครใจ โดยพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรจะมีระดับความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับที่ต่ำ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น และความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กร ทำให้อยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกพึงพอใจ และอยากที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน และไม่คิดที่จะลาออก เรื่องดังกล่าวจะเป็นเรื่องที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรในการรักษามูลค่าการให้อยู่ในงาน และคงอยู่กับองค์กรต่อไปให้ยาวนานที่สุด

Mathis and Jackson (2010) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานถือเป็นเรื่องที่สำคัญกับองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรสามารถเลือก คนที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้อง รักษาพัฒนาให้บุคลากรให้คงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร และกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อรักษามูลค่าการเหล่านั้นให้อยู่ในงานได้นานที่สุด การที่บุคลากรคงอยู่ในงานนั้น ย่อมหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร มีความชำนาญเกี่ยวกับงานในองค์กรและมีความรอบรู้กับผู้มาให้บริการ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรซึ่งส่งผลไปถึงการรักษาองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน แบ่งเป็น 5 ประการ ได้แก่

1.โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จากการศึกษา พบว่า องค์กรที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ จะมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมากกว่าปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1.1 การวางแผนอาชีพ องค์กรจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรโดยมีการวางแผนอาชีพอย่างเป็นทางการ โดยให้บุคลากรและผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันวางแผนในการเติบโต พัฒนางาน และมีระบบช่วยสนับสนุน เช่น การมีระบบพี่เลี้ยงซึ่งเปิดให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำกับบุคลากรรุ่นใหม่

1.2 การพัฒนาอาชีพ การให้ความรู้ การให้โอกาสฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดการให้ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรจะรู้สึกได้รับการยอมรับและองค์กรจะเห็นคุณค่าที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การคงอยู่ในงาน ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาอาชีพองค์กรต้องพยายามออกแบบให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2. ด้านส่วนประกอบขององค์กร เป็นปัจจัยด้าน องค์กรมีผลต่อบุคลากรในการตัดสินใจที่จะอยู่ในงาน มี 2 ปัจจัย ได้แก่

2.1 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคงของงาน การลดขนาดของการปลดบุคลากรออกจากการรวมตัวขององค์กร และการปรับโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร บุคลากรที่มีพบบเห็นว่าเป็นร่วมงานประสบปัญหานี้จะเริ่มมีระดับความเครียดโดยมีผลทำให้บุคลากรคิดที่จะหางานใหม่ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นกับตนเอง ดังนั้นองค์กรที่มีความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงานย่อมจะทำให้องค์กรเพิ่มขึ้น

2.2 วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร วัฒนธรรม องค์กรเป็นแบบแผน ค่านิยมและความเชื่อที่มีต่อองค์กร มีความหมายต่อบทบาทพฤติกรรมของ บุคลากร ค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร คือ ความเชื่อมั่น โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร

2.3 กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร คุณภาพของวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารขององค์กรแสดงการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่ ๆ นำทำงาน โดยเฉพาะบุคคลที่มุ่งหวังความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3. ด้านการออกแบบงานและการทำงานเป็นปัจจัยการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน มี 2 ปัจจัย ได้แก่

3.1 ความสมดุลในชีวิตสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีความยืดหยุ่นของงานจะมีผลต่อชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวทำให้ประสานกันไปได้ องค์กรสามารถจัดการทำงานที่จะช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและในชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การมีตารางเวลาในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน นโยบายในการลาป่วย ผู้ช่วยในการดูแลเด็กและผู้สูงอายุซึ่งในการจัดการทำงานที่จะช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิตสำหรับการทำงานและในชีวิตส่วนตัวขององค์กรต่อบุคลากร เพื่อแสดงให้บุคลากรได้ทราบว่าองค์กรเข้าใจยอมรับ เข้าใจการจัดสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว

3.2 ความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นความยืดหยุ่นของตารางเวลาในการปฏิบัติงานนโยบายและวิธีการทำงานมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคคล ดังนั้นวิธีที่จะรักษาบุคลากรไว้ในงาน คือ การติดตามตรวจสอบและปรับเปลี่ยนปริมาณงานให้เหมาะสมรวมถึงการจัดให้มีตารางการทำงานแบบเลือกได้หรือลดวันทำงานต่อสัปดาห์ตามความเหมาะสม

4. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร โดยองค์กรต้องมีนโยบาย เกี่ยวกับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความยุติธรรมของการจัดการทางวินัย มีการมอบหมายงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การไม่แบ่งแยกการปฏิบัติกับบุคลากรและผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้บังคับบัญชา ให้ความยุติธรรม ให้ผลตอบกลับในการทำงานที่ดี ยอมรับผลงาน สนับสนุนและโดยส่งเสริมพัฒนาอาชีพของบุคลากร

5. ด้านการให้รางวัลกับการคงอยู่ โดยจุดสำคัญในการรักษานักวิชาการให้คงอยู่ในงาน คือ การมีระบบค่าจ้างที่แข่งขันได้ใกล้เคียงกับพื้นฐานค่าตอบแทนทั่วไป มี 2 ด้าน ได้แก่

5.1 การแข่งขันด้านผลประโยชน์กำไร การแบ่งปันผลประโยชน์ กำไรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน คือ โปรแกรมผลประโยชน์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ให้สอดคล้องกับความต้องการ หากบุคลากรสามารถเลือกได้ว่าต้องการผลประโยชน์ อย่างไรก็ตามที่องค์กรมีจะทำให้นักวิชาการรู้สึกสอดคล้องกับความต้องการส่วนตัว และลดความคิดในการที่จะเปลี่ยนงาน

5.2 ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ โดยการเสนอผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เช่น โปรแกรมการท่องเที่ยวการลดราคา มีสถานที่ในการพักผ่อนในการทำงาน สถานที่ดูแลเด็กในเวลากลางวัน มีหน่วยบำรุงรักษายานพาหนะ จัดให้มีตู้เบิกเงินภายในบริเวณองค์กร ทั้งนี้เพื่อลดระยะเวลาที่บุคลากรใช้ในการทำธุระส่วนตัวให้น้อยลง และบุคลากรจะรู้สึกว่าการเป็น องค์กรที่ดีใส่ใจกับบุคลากรทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

5.3 ผลงานและผลตอบแทนจากงาน บุคคลย่อมมีความต้องการค่าตอบแทนตามผลงานที่ได้ทำ ถ้าบุคคลได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเหมือนกับผู้อื่นที่มีความสามารถต่ำกว่า เขาจะทำงานมากกว่า และทำงานไม่เต็มเวลา จะทำให้รู้สึกที่ไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจมีผลทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงาน บุคคลให้ความสำคัญกับการปรับค่าตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงมากกว่าระบบที่ใช้ในการตัดสินค่าตอบแทน ดังนั้นการบริหารจัดการผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการเพิ่มค่าตอบแทน

5.4 การยอมรับ โดยการยอมรับบุคคลเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งโดย รูปธรรม ได้แก่ การยกย่องเป็นบุคคลดีเด่นแห่งปี เป็นผู้มีผลงานที่ดีเลิศและนามธรรม ได้แก่ คำชมเชยจากผู้บริหาร

Taylor (2005) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย คือ

1. การให้ค่าตอบแทน โดยลักษณะค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องยุติธรรมและสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน รวมถึงสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นในรูปแบบต่าง ๆ นั้น ควรจะให้พนักงานสามารถเลือกรูปแบบผลประโยชน์ตามความต้องการของตนเองได้เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นาน

2. การสร้างแรงดึงดูด เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานใหม่ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการควบคุมอารมณ์เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร การรับรู้ถึงเป้าหมายในองค์กร วิสัยทัศน์องค์กร พันธกิจขององค์กร และข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

3. การปรับปรุงคุณภาพของการบริหารจัดการ โดยองค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหาร เพราะจะส่งผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

4. การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้เกิดความอบอุ่นและมั่นใจในการปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

6. ความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารจัดการ กล่าวคือพนักงานใหม่ส่วนใหญ่ มักจะความคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม งานที่ทำมีความสุขและตื่นเต้น มีความก้าวหน้า ซึ่งถ้าความคาดหวังเหล่านี้จะได้รับการตอบรับ การตอบสนองเป็นอย่างดี โดยจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้มีการคงอยู่ในองค์กรได้นานมากขึ้นความชัดเจนแก่พนักงานในการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและมีการคงอยู่ในองค์กร

Mathis and Jackson (2010) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้ที่มีอำนาจสูงสุดจะต้องสามารถที่จะบริหารจัดการได้ และสามารถที่ขับเคลื่อนกิจกรรม เพื่อให้พนักงานคงอยู่ในงาน โดยปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะงานและการทำงาน เนื่องจากแต่ละบุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่มากกับการทำงาน ซึ่งทุก ๆ คนต้องการที่จะปฏิบัติงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัย ตลอดจนการที่สถานที่ที่มีบรรยากาศที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รู้สึกปลอดภัย ทั้งด้านปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 การมีอิสระในงาน ตามหน้าที่บทบาทในขอบเขตของงานได้เต็มที่ และมีอำนาจที่จะบริหารออกคำสั่งตามขอบเขตของในระดับอำนาจหน้าที่ โดยจะพิจารณาตามหน้าที่ บทบาทและความเหมาะสมของพนักงาน โดยพนักงานทุกคนต้องจัดการงานของตนเองไม่มีการ มาควบคุม

1.2 ความยืดหยุ่นของงาน ไม่ว่าจะเป็นตารางการทำงาน การปฏิบัติงาน นโยบายและวิธีการทำงาน มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และได้ผลผลิตที่มากขึ้น ทำให้ความยืดหยุ่นในงานจะเป็นหัวใจหลักที่สำคัญขององค์กรที่จะช่วยลดภาวะความกดดันจากสถานการณ์ที่มีสภาวะมากขึ้น โดยวิธีการที่ทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงาน ก็คือการให้พนักงานได้มีโอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางของการทำงานได้

1.3 ความสมดุลในชีวิตความส่วนตัว และชีวิตทำงาน การที่จะมีความสมดุลในระหว่างการทำงาน และครอบครัวก็เป็นสิ่งที่จะต้องสำคัญที่สุด โดยรูปแบบความสมดุลนี้จะมีได้หลายรูปแบบ เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การร่วมมือกันในความยืดหยุ่นในการทำงาน และในเรื่องของผลประโยชน์ต่าง ๆ

2. สัมพันธภาพบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร หมายถึงส่วนประกอบในองค์กร ได้แก่ นโยบาย และการบริหารจัดการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน ถ้าองค์กรใดมีการลดขนาดขององค์กร การให้ออกจากงานและการปรับโครงสร้างองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความเครียด และมีความคิดที่จะลาออกก่อนที่จะถูกไล่ออก ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงในงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงขึ้นตามไปด้วย

3.2 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดที่มีวัฒนธรรมขององค์กรช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่เชื่อในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่น ความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่และการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้น

3.3 กลยุทธ์และบริหารจัดการขององค์กร คือ การที่องค์กรที่จะมีผู้บริหารที่มีแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิสัยทัศน์ และมีเป้าหมายชัดเจน ส่งผลพนักงานสามารถที่จะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ มีโอกาสที่จะเติบโตมีความก้าวหน้า มีรายได้ที่ดี และลักษณะงานทำให้รู้สึกว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่

4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวว่าการสำรวจผู้ที่มีพฤติกรรมการคงอยู่ในองค์กร AON Loyalty Institute พบว่าองค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ โดยเปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้า จะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานพอ ๆ กับเรื่องความสมดุลในชีวิตและงาน โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุที่น้อยกว่า 30 ปี ซึ่งจะเป็นผู้ที่ต้องการได้การสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในด้านการทำงาน มักจะนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นเหตุผลต่อการพิจารณาการคงอยู่ในองค์กร โดยปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

4.1 การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารและพนักงานมองเห็นโอกาสและแนวทางที่จะใช้ในความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคตของตนเอง เนื่องจากทุกคนมองเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และอนาคตที่ดีก็จะทุ่มเทให้กับงานและส่งผลให้อัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

4.2 การพัฒนาทางอาชีพ ซึ่งการที่องค์กรมีแผนพัฒนาอาชีพของพนักงานชัดเจน โดยจะเป็นในเรื่องของการศึกษาหรือการฝึกอบรมต่อเนื่อง จะได้เป็นตัวช่วยในการเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น ทั้งนี้องค์กรควรให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้และความสามารถทักษะของตนเองภายในองค์กรด้วย ไม่เช่นนั้นพนักงานจะเกิดถึงความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและไม่เป็นที่ยอมรับ จนนำไปสู่ความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานกับองค์กรอื่นในที่สุด

5. การให้รางวัล ผู้บริหารหลาย ๆ คนจะเชื่อว่า เงินจะเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร พนักงานหลาย ๆ คนลาออกเพื่อไปหางานทำใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ดังนั้นค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน ซึ่งการให้รางวัล มี 4 ปัจจัย ได้แก่

5.1 การได้รับการยอมรับ โดยจะได้รับการยอมรับของทั้งบุคคลเป็นทั้งรางวัลที่จับต้องไม่ได้และจับต้องได้ เช่น ในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้ เช่น การที่ได้รับการให้ข้อมูลตอบกลับของผู้บริหารที่จะให้การยอมรับในสิ่งที่นอกเหนือจากผลงาน และการได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้ โดยอยู่ในรูปแบบของการได้รับเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือน

5.2 การแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ซึ่งผู้บริหารมีความยืดหยุ่นของเรื่องผลประโยชน์ และทำการจัดสรรให้เหมาะสมกับตามความต้องการของพนักงาน ตลอดจนให้พนักงานมีได้มีทางเลือกในการจัดสรรผลประโยชน์ด้วย

5.3 ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ เช่น การจัดให้มีรถรับส่งพนักงาน การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน เป็นต้น จะมีผลทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

5.4 ผลงานและค่าตอบแทน โดยแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันด้านผลของงาน พนักงานที่มีผลผลิตต่ำ ไม่ควรได้ค่าตอบแทนเท่ากับพนักงานที่สามารถสร้างผลผลิตที่สูงเพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรม อาจจะทำให้พนักงานหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงาน ซึ่งกระบวนการจัดการกับผลงานและในกระบวนการประเมินผลงานจะต้องเชื่อมโยงไปกับการบริหารค่าตอบแทน การได้ให้รางวัลพิเศษในรูปของตัวเงินโบนัสหรือเงินที่เป็นจำนวนก้อน ส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในองค์กรและการทำการปฏิบัติงานของพนักงาน

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2543) กล่าวว่า ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในของงานนั้นสามารถที่จะสรุปได้ว่า การที่บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานทำให้องค์กรจะไม่สูญเสียบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพความสามารถความรู้ เพราะบุคลากรนั้นจะมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานอย่างสุดกำลัง มีประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถและไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น จะทำให้องค์กรประหยัดเวลาและประหยัดรายจ่ายในการรับพนักงานใหม่ และค่าใช้จ่ายในระหว่าง การรอรับพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้า เจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ในด้านที่ดีให้กับองค์กรเพราะไม่มีการโยกย้ายงาน หรือลาออกของพนักงานใหม่บ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรได้มีการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ได้เห็นความสำคัญของการคงอยู่กับองค์กรว่า เมื่อบุคคลคงอยู่กับองค์กรทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถไป อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อขององค์กร ไปสู่สายตาบุคคลภายนอก โดยบุคคลภายนอกจะรับรู้และเห็นว่าองค์กรมีการยอมรับ แนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์เป็นบุคคลที่ควรดูแลเอาใจใส่ ทะนุถนอม ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำงานได้ และที่สำคัญจะส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานจะไม่มีปัญหาในด้านของการที่จะเรียกร้องในสิ่งที่องค์กรไม่ได้ให้ช่วยเหลือและและคุ้มครองพนักงานในขณะที่พนักงานปฏิบัติงาน

JERALD GREENBERG (2004) กล่าวว่า บุคลากร ที่ไม่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรนั้น จะก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานลดลง สมรรถนะการทำงานขององค์กรที่ลดลงจนกว่าพนักงานที่จะได้เข้ามาทำงานใหม่จะได้รับการฝึกฝน จนไปถึงขั้นที่จะสามารถได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

2. อัตราการของการลาออกจากงานสูง และพนักงานที่ได้ลาออกไปนั้น ได้นำประสบการณ์ และความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้สั่งสมมาจากสถานที่ทำงานเดิมนำไปปรับใช้ในสถานที่ทำงานใหม่

3. ขวัญกำลังใจลดลง พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรนั้นอาจจะต้อง มีภาระหน้าที่ใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้ภาระหน้าที่รับผิดชอบการทำงานมากจนเกินไป ทำให้บุคลากรรู้สึกเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่ายไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นอุปสรรคในการทุ่มเทความสามารถของบุคลากรต่อองค์กร จากแนวคิดเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของความตั้งใจอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่า ความตั้งใจในการคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร พนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้ผลงานที่จะได้มา จะเห็นถึงการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พนักงานจะมีความทุ่มเทมากขึ้น

4. การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จะสูญเสียทั้งทางด้านเงินทุนและด้านเวลา ลงทุนไปกับการคัดเลือก การรับสมัครงาน และฝึกอบรมพนักงานใหม่ และนำเงินที่ได้ลงทุนไปกับการพัฒนาสำหรับพนักงานที่จากไป ถือว่า จะเป็นสิ่งที่ได้ทำมาโดยทั้งหมดจะสูญเปล่า

ประวัติโรงพยาบาลศิริราช

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เกิดอหิวาตกโรคระบาดชุกชุมเมื่อ พ.ศ. 2424 ในครั้งนั้นทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดสร้างโรงพยาบาลขึ้นชั่วคราวในที่ชุมชนรวม 48 ตำบล ครั้นโรคภัยเสื่อมถอยลง โรงพยาบาลจึงได้ปิดทำการ หากแต่ในพระราชหฤทัยทรงตระหนักว่า โรงพยาบาลนั้นจะยังประโยชน์บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้พสกนิกรและผู้อยู่ใต้ร่มพระบรมโพธิสมภาร แต่การจัดตั้งโรงพยาบาลนั้นเป็นการใหญ่ จำเป็นต้องมีคณะกรรมการเพื่อจัดการโรงพยาบาลให้สำเร็จ

ดังนั้นพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสร้างโรงพยาบาลขึ้น เมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2429 เพื่อดำเนินการก่อสร้างโรงพยาบาลถาวรแห่งแรก ณ บริเวณวังของกรมพระราชวังบวรสถานพิมุข (วังหลัง) ทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา โดยพระราชทานพระราชทรัพย์เป็นทุนแรกเริ่มในการดำเนินการ

ในระหว่างที่เตรียมการก่อสร้างโรงพยาบาลนั้น สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ พระราชโอรสอันประสูติจากสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ได้ประชวรโรคบิดสิ้นพระชนม์ลงเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2430 ยังความอาลัยเศร้าโศกแห่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ยิ่งนักถึงกับทรงมีพระราชปณิธานอย่างแรงกล้าที่จะให้มีโรงพยาบาลขึ้น ครั้นเสร็จ

งานพระเมรุแล้ว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รื้อโรงเรียนและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในงานพระเมรุนำไปสร้างโรงพยาบาล ณ บริเวณวังหลังดังกล่าว นอกจากนี้ยังพระราชทานทรัพย์ส่วนของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลอีกด้วย

ในระยะแรกคณะกรรมการจัดสร้างโรงพยาบาล ได้จัดสร้างเรือนพักผู้ป่วยขึ้น 6 หลัง และเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ทรงพระกรุณาเสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิด และพระราชทานนามว่า “โรงศิริราชพยาบาล” หรือที่ชาวบ้านนิยมเรียกว่า “โรงพยาบาลวังหลัง” โดยทำการบำบัดรักษาผู้ป่วยไข้ทั้งแผนปัจจุบันและแผนโบราณของไทย

ในวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2443 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดโรงเรียนแพทย์อย่างเป็นทางการ และพระราชทานนามว่า “ราชแพทยาลัย” ซึ่งเป็นนามดั้งเดิมของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในปัจจุบัน

ในระยะที่พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหมื่นไชนนาทนเรนทร (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาชัยนาทนเรนทร) ทรงเป็นผู้บัญชาการราชแพทยาลัยได้ทรงโน้มน้าวพระทัย สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้ามหิตลอดุลยเดช กรมขุนสงขลานครินทร์ (สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก) ให้สนพระทัยวิชาแพทย์โดยเสด็จพระราชดำเนินศึกษาต่อด้านสาธารณสุขที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และทรงสำเร็จการศึกษาปริญญาแพทยศาสตรดุษฎีบัณฑิตโดยในเวลาต่อมา ยังทรงเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาลไทย โดยการเจรจากับมูลนิธิร็อกเกิลเลอร์ เพื่อการยกระดับการศึกษาของแพทย์ให้ถึงขั้นปริญญาและปรับปรุงกิจการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลศิริราชในอีกหลายด้าน

โดยโรงพยาบาลศิริราชนั้น ได้พัฒนาเป็นปึกแผ่นและมั่นคงมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยพระมหากรุณาธิคุณจาก สมเด็จพระมหากษัตริราชเจ้าในทุกพระองค์ และตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์หลายพระองค์และยังได้รับการสนับสนุนกิจการทั้งหลายทั้งปวงจากประชาชนผู้มีจิตศรัทธาโดยทั่วไปด้วย

โรงพยาบาลศิริราช ได้สังกัดในมหาวิทยาลัย มีการบริหารงานภายในองค์กร นอกจากสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ และภาควิชาทั้งหมด 25 ภาควิชา ก็จะมี ศูนย์โรคหัวใจสมเด็จพระบรมราชินีนาถ สถานวิทยามะเร็งศิริราช สถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สถานส่งเสริมการวิจัย สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ ที่ผลิตบุคลากรทางการแพทย์อีก 4 แห่งคือ โรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล โรงเรียนเวชศาสตร์การธนาคารเลือด

และ โรงเรียนเวชนิทัศน์ โรงพยาบาลศิริราช ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนพรานนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กทม. 10700 นับเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในเอเชียอาคเนย์ มีเนื้อที่ 110 ไร่

พระเมรุ 5 ยอด สมเด็จพระเจ้าฟ้าพาหุรัตมณีมัย และสมเด็จพระเจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ วัสดุก่อสร้างที่เหลือจากงานพระเมรุนำมาสร้าง "โรงพยาบาลศิริราช" ในระหว่างที่เตรียมการก่อสร้างโรงพยาบาลนั้น สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ พระราชโอรสอันประสูติจากสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีได้เสด็จสิ้นพระชนม์ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2430 ด้วยโรคบิด โดยได้สร้างความเศร้าโศกให้กับประชาชนโดยทั่วไป โดยยิ่งนักทำให้พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวถึงกับมีพระราชปณิธานอันอย่างแรงกล้าที่จะทำให้มีโรงพยาบาลเกิดขึ้น ครั้นได้เสร็จงานพระเมรุเสร็จสิ้นแล้ว จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ได้มีการรื้อโรงเรียนและเครื่องใช้ต่าง ในงานพระเมรุนำเพื่อนำไปสร้างโรงพยาบาล ณ บริเวณวังหลัง นอกจากนี้ยังได้พระราชทานทรัพย์ส่วนของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ โดยพระราชทานให้แก่โรงพยาบาลด้วย

โดยในระยะแรกนั้นคณะกรรมการของการจัดสร้างโรงพยาบาล ได้มีจัดสร้างเรือนที่จะใช้รักษาและพักผู้ป่วยได้เกิดขึ้น 6 หลัง โดยเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาเสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิด โดยพระราชทานนามว่า "โรงศิริราชพยาบาล" หรือที่ชาวบ้านเรียกกันว่า "โรงพยาบาลวังหลัง" โดยได้ทำการบำบัดรักษา แผนโบราณของไทย และผู้ป่วยใช้ทั้งแผนปัจจุบัน

อาคารสำคัญของศาลาศิริราช 100 ปีนั้นจะเป็นสถานที่ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลศิริราช โดยจัดสร้างขึ้นเนื่องจากการสมโภชครบ 100 ปี ของโรงพยาบาลศิริราช ในปี พ.ศ. 2531 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรได้ทรงเสด็จพระราชดำเนินโดยทรงเปิดศาลาศิริราช 100 ปี โดยพร้อมกับตึกอานันทมหิดล วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2531 โดยในลานภายในศาลาศิริราช 100 ปี นั้นจะประกอบด้วย ห้องโถงศิริราช 100 ปี (ซึ่งอยู่ภายในตึก 72 ปี) และพระราชานุสาวรีย์สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก

จากโรงเรียนแพทย์ ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นได้จัดตั้ง "มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์" ใน พ.ศ. 2485 ครั้นถึง พ.ศ. 2512 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยมหิดล เปลี่ยนนามจากคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาลเป็นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิ

เบศร อุดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ได้ทรงพัฒนายกระดับมาตรฐานทางวิชาการแพทย์ และ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเข้าสู่มาตรฐานสากล

เป็นเวลา ๑๓๐ ปี มาแล้ว นับจากวันที่ “โรงพยาบาลศิริราช” โรงพยาบาลแห่งแรกของ ประเทศไทยได้ถือกำเนิดขึ้นบนแผ่นดินจากพระปรีชาสามารถของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ ผู้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อปวงชนชาวไทยทรงเล็งเห็นถึงความสำคัญใน การเยียวยารักษาอาการเจ็บป่วย จึงมีพระราชดำริให้ก่อตั้งโรงพยาบาลเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ ราษฎร เรื่อยมาจวบจนปัจจุบัน ซึ่งในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ โรงพยาบาลของแผ่นดินแห่งนี้ได้มี อายุครบ ๑๓๐ ปี

โรงพยาบาลศิริราช ดำรงอยู่เคียงคู่แผ่นดินไทย ก้าวข้ามผ่านทุกยุคสมัย เพื่อประโยชน์สุข ของเพื่อนมนุษย์ ผ่านการส่งต่อความรู้และประสบการณ์ ของบุคลากรที่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นด้วย ความยึดมั่นในการรักษาดูแลผู้ป่วยอย่างสุดกำลังความสามารถ ด้วยการวิจัยเพื่อให้ก้าวทันสังคม ที่เปลี่ยนแปลงตลอดจนตอบสนอง ความคาดหวังของประชาชน ด้วยการเรียนการสอนอย่างมี คุณภาพ เพื่อผลิตบุคลากรรับใช้แผ่นดิน โรงพยาบาลศิริราชดำเนินโครงการเพื่อการรักษา วิจัย และ ผลิตแพทย์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สถานที่ และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ที่ขาดแคลน เนื่องจากการรองรับ ผู้ป่วยจำนวนมากมาจากทั่วประเทศ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ ศิริราชไม่หยุดนิ่ง ในการพัฒนาตนเอง เพื่อดูแลคนไทยทุกคน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เป็นสถานที่ผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถ มีการ ทำงานวิจัย พัฒนาบริการทางการแพทย์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอนุรักษ์ และเผยแพร่กิจกรรม เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอีกด้วยธนาคารเลือดคณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีภาวะหลักในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถส่งเสริม งานวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พัฒนาการบริการทางการแพทย์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนอนุรักษ์และเผยแพร่กิจกรรม เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอีกด้วย (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2020)

ตาราง 1 แสดงอัตราเงินเดือนของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน
1. พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	15,000 – 22,200 บาท
2. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	25,000 – 36,000 บาท
3. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	36,000 – 50,000 บาท
4. พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ	44,800 – 59,000 บาท
5. พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญพิเศษ	54,000 – 66,500 บาท

สวัสดิการ

1. ด้านการรักษาพยาบาล
2. เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม
3. เงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรมจากกองทุนสวัสดิการ
4. เงินชดเชย
5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
6. เงิน พ.ต.ส.
7. ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
8. สถานที่รับเลี้ยง และดูแลบุตร
9. ค่าช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูบุตร
10. ทุนการศึกษาบุตร
11. การตรวจสุขภาพประจำปี
12. เครื่องแบบปฏิบัติการ
13. ทุนที่ให้สำหรับลาศึกษาฝึกอบรม
14. อินเทอร์เน็ต
15. เงินฌาปนกิจสงเคราะห์
16. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ
17. เงินกู้ธนาคารออมสิน และธนาคารอาคารสงเคราะห์
18. เงินกู้เพื่อซื้อจักรยานยนต์ และคอมพิวเตอร์
19. ด้านการออกกำลังกาย

20. รถรับ – ส่ง

21. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

(ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2020)

องค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช

องค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช มีหน้าที่หลักในการให้บริการทางการแพทย์ รวมทั้งการจัดทำการศึกษาและการวิจัย มีสถานะเป็นฝ่าย สังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดลฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เป็นองค์กรพยาบาล สังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราช มีวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์เดียวกับโรงพยาบาลศิริราช คือการให้บริการทางการแพทย์ ร่วมกับการสนับสนุนการจัดการการศึกษาและการวิจัย และมีการบริหารงานโดยตรง นอกจากนี้มีการจัดการ และพัฒนาการดำเนินการให้บริการพยาบาล และดูแลประชาชนที่มารับบริการ และทำให้ผู้มารับบริการรู้สึกสะดวกสบาย และปลอดภัย โดยที่พยาบาลศิริราช ต้องปฏิบัติตามพันธกิจ ที่นอกเหนือจากการจะต้องดูแลผู้ป่วยทุกเพศ ทุกวัย ยังต้องทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง สอนงานนักศึกษา และเป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางด้านสุขภาพหลาย ๆ หลักสูตร จนไปถึงการพัฒนามาตรฐานการดูแลผู้ป่วย

ในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีจำนวน 3,536 คน (หน่วยรายงานสถิติทางการแพทย์ งานเวชระเบียน โรงพยาบาลศิริราช, 2561) โดยการดำเนินงานฝ่ายของพยาบาลวิชาชีพ จะประกอบไปด้วยฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. งานพยาบาลกุมารเวชศาสตร์
2. งานพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา
3. งานพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
4. งานพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
5. งานพยาบาลผ่าตัด
6. งานพยาบาลรังสีวิทยา
7. งานพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์
8. งานพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา
9. งานพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์
10. งานพยาบาลปฐมภูมิ

11. งานพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด
12. โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล
13. งานพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
14. งานทรัพยากรบุคคล
15. งานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาล
16. งานธุรการและสนับสนุนฝ่ายการพยาบาลฯ

(ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2020)

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล มีการวางแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2558-2562 ซึ่งจะมุ่งสู่ด้านความเป็นเลิศในระดับสากล มีพันธกิจ 3 ประการ คือ 1) จัดระบบบริหารจัดการและให้การพยาบาลที่มีคุณภาพด้วยมาตรฐานระดับสากลที่สอดคล้องความต้องการของประเทศ และชี้นำสังคม 2) สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล บรรยาการทางวิชาการและการพัฒนานวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ 3) สร้างผู้เชี่ยวชาญและเครือข่ายทางการพยาบาลที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบบบริการพยาบาลที่มีคุณค่าด้วยมาตรฐานระดับสากล กลยุทธ์ สร้างและพัฒนาระบบบริการด้วยมาตรฐานสากล ปลอดภัยสูงและเป็นมาตรฐานในการอ้างอิง

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 องค์กรพยาบาลที่บุคลากรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ ที่ 1 สร้าง พัฒนาศักยภาพทางการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง

กลยุทธ์ ที่ 2 พัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 องค์กรพยาบาลแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ เสริมสร้างการเป็นองค์กรพยาบาลแห่งการเรียนรู้

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรพยาบาลที่มีเครือข่ายทางการพยาบาลทั้งระดับประเทศและสากล

กลยุทธ์ ที่ 1 ผลิตผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลเฉพาะทางระดับชาติ และนานาชาติ

กลยุทธ์ ที่ 2 สร้างเครือข่ายทางการพยาบาลเพื่อการดูแลผู้ป่วยโรคซับซ้อน

กลยุทธ์ ที่ 3 เป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำด้านสุขภาวะและความรับผิดชอบต่อสังคม

บทบาทขององค์กรพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

โรงพยาบาลศิริราชมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ การสนับสนุนการจัดการการศึกษาและการสนับสนุนการวิจัย องค์กรพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช โดยมีรายละเอียดดังนี้

การให้บริการทางการแพทย์เป็นการให้บริการผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ซึ่งโรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย มีเตียงทั้งหมด 2,160 เตียง มีจำนวนผู้ป่วยนอกเข้ามาใช้บริการ 3,000-4,000 คนต่อวัน มีผู้ป่วยใน 80,000 คนต่อปี (ข้อมูล ณ วันที่ 6 พฤษภาคม 2560) จะเห็นได้ว่ามีจำนวนผู้ป่วยจำนวนมากเข้ามาใช้บริการโรงพยาบาลศิริราช พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ของโรงพยาบาลศิริราช ประมาณร้อยละ 70 ถึงร้อยละ 90 ของงานบริการ เป็นบริการที่จัดให้โดยโรงพยาบาลและมีพยาบาลที่เป็นกำลังหลักในการมีส่วนร่วม ดังนั้นบทบาทของพยาบาลในการให้บริการทางการแพทย์จึงเป็นบทบาทหลักที่มีความสำคัญมาก และยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากพยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรที่ใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย พยาบาลจะเป็นบุคลากรกลุ่มแรกที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

การสนับสนุนการจัดการการศึกษานอกจากโรงพยาบาลจะเป็นสถานที่ให้บริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราชยังเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาโดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวก จัดเตรียมอุปกรณ์ ช่วยสอนและให้คำแนะนำกับนักศึกษาที่เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

การสนับสนุนงานวิจัย การสร้างผลงานวิจัยเป็นอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช การทำงานในโรงพยาบาล เป็นแหล่งข้อมูลที่จะนำไปสู่งานวิจัยและนวัตกรรม เนื่องจากพยาบาลผู้ปฏิบัติงานโดยตรงจะได้สังเกตเห็นปัญหาต่าง ๆ และสามารถนำมาเป็นหัวข้อวิจัยในการพัฒนาสู่งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ในอนาคต

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ความตั้งใจ

คงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นไปในทิศทางที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = .555$)

พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,000-20,000 บาท เมื่อพิจารณาในภาพรวมในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า มีความพึงพอใจมาก 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีผลอันดับหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กร อันดับรองลงมา คือปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยงานตามลำดับ ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 2) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยงาน (X_1) ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) ความผูกพันต่อองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน (Y_T) และสมการนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $Y_T = 0.770 + 0.14(X_1) + 2.089(X_2) + 0.241(X_3)$ และสามารถทำนายสมการได้เท่ากับร้อยละ 25 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.508

วรรณิ วิริยะก่งสานนท์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย พยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30.98 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.83 มีความพึงพอใจในองค์กรระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธน ร้อยละ 24.3

จิรัชยา เจียวกิก วันชัย ธรรมสัจการ และ ปรียา แก้วพิมล (2558) ได้วิจัยเรื่อง การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา พบว่า สิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ คือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่วนสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพอยากลาออกจากงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และการประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสงขลาได้ และสิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ คือ

ความรับผิดชอบผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่ดี

บุญช่วย ศิลาหม่อม วรณีย์ เดียววิเศษ และ อาวีรัตน์ ขำอยู่ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ทำการศึกษามีการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 10.07 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.64 ปี และระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.42 ปี และพบว่ามีเพียงปัจจัยเดียวคือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .264, p < .05$) และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ($B = .264$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .070$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย บุญทิพย์ สิริรังศรี สุพิมพ์ ศรีพันธุ์วรสกุล และ วิไลพร รังควัต (2554) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รายได้มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีอิทธิพล 1.57 เท่า คุณลักษณะขององค์กรมีผลต่อการคงอยู่ 1.08 เท่า ลักษณะงานและการทำงาน 1.06 เท่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ร้อยละ 24.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นวลรัตน์ วรจิตติ and กัญญดา ประจุศิลป์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. อายุ ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาล ด้านหลักการจัดการบริหารให้พยาบาลเอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก ด้านอัตรากำลังและทรัพยากร ด้านความสัมพันธ์ภาพในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลกับแพทย์ และด้านความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพยาบาลด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของพยาบาล มีขนาดอิทธิพล

เป็น 1.112 เท่า และด้านความพึงพอใจของอัตรากำลังและทรัพยากร มีขนาดอิทธิพลเป็น 1.137 เท่า

อรุณรัตน์ คันธา ราชินี ศุภจันทร์รัตน์ วิไลวรรณ ทองเจริญ จันทนา นามเทพ และ ศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร (2555) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า ความต้องการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก มีสวัสดิการให้กับครอบครัว ความผูกพันต่อองค์กร และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีร้อยละ 25.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และปัจจัยเกี่ยวกับมีสวัสดิการให้กับครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ประสิทธิภาพการทำงาน และบรรยากาศในองค์กรมีความแปรปรวนความต้องการอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างใน ระยะ 3 ปีข้างหน้า ร้อยละ 26.2

นลินรัตน์ ทองนิรันดร์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และ จรรยา ภัทรอาชาชัย (2558) ได้วิจัยเรื่อง ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน โดยรวม 9 ด้าน กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 1 ภาคกลาง ประเทศไทย มีความความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.101$ และ 0.129 ตามลำดับ) ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนโอกาสการเติบโตทางอาชีพและด้านเงื่อนไขการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ ได้ร้อยละ 12.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Adjusted $R^2 = 0.126$)

บุบผชาติ อุไรรักษ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .512$, $r = .479$, $r = .459$, $p < .05$) ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .285$, $p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ได้ศึกษานักศึกษาพยาบาลตำรวจที่อยู่ในระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช มีจำนวน 3,536 คน (หน่วยรายงานสถิติทางการแพทย์ งานเวชระเบียน โรงพยาบาลศิริราช, 2561)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 347 ตัวอย่าง

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{X^2 Np (1 - p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-P)}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95%

($\chi^2=3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{3.841 \times 3,536 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 \times (3,536-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$n = 346.54$ หรือ 347 ตัวอย่าง

จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 347 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 38 ตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ตัวอย่าง โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

กำหนดวิธีการโดยใช้วิธี

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จากทั้งหมด 16 ฝ่าย โดยเลือกเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ 11 ฝ่ายที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโควตา (Quota sampling) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชใน 11 ฝ่าย ดังนี้

1. งานพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	จำนวน 35 คน
2. งานพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	จำนวน 35 คน
3. งานพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	จำนวน 35 คน
4. งานพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	จำนวน 35 คน
5. งานพยาบาลผ่าตัด	จำนวน 35 คน
6. งานพยาบาลรังสีวิทยา	จำนวน 35 คน
7. งานพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	จำนวน 35 คน
8. งานพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	จำนวน 35 คน
9. งานพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	จำนวน 35 คน
10. งานพยาบาลปฐมภูมิ	จำนวน 35 คน

11. งานพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด

จำนวน 35 คน

(ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช, 2563)

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพยาบาลวิชาชีพที่จะสามารถให้ข้อมูลซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลเป็นไปตามฝ่ายพยาบาลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 จะแจกแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนที่ 2 จนครบ 385 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยด้านความรู้กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วน 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรส ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามให้เลือกตอบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงเงินเดือน ดังนี้

1.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.2 20,001 – 25,000 บาท

1.3 25,001 – 35,000 บาท

1.4 35,001 – 45,000 บาท

1.5 45,001 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงเงินเดือน ดังนี้

2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี

2.2 23 – 30 ปี

2.3 31 – 38 ปี

2.4 39 – 46 ปี

2.5 47 - 54 ปี

2.6 มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ประสบการณ์การทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

3.2 6 – 10 ปี

3.3 11 – 15 ปี

3.4 16 – 20 ปี

3.5 มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 4 จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ดังนี้

4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง

4.2 41 - 48 ชั่วโมง

4.3 49 – 55 ชั่วโมง

4.4 มากกว่า 56 ชั่วโมงขึ้นไป

ข้อที่ 5 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยกำหนดสถานภาพสมรส ดังนี้

5.1 โสด

5.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

5.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 15 ข้อ แยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.ลักษณะงาน

2.ความก้าวหน้า

3.ความสำเร็จในงาน

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale มี 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปรผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายโดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการหาค่าเฉลี่ย (มัลลิกา นูนาค, 2537)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยงูใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 26 ข้อ แยกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
3. นโยบายการบริหารงาน

4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านความมั่นคง

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปรผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายโดยอาศัยสูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 3 ข้อ

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปรผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายโดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการหาค่าเฉลี่ย (มัลลิกา บุญนาค, 2537)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจิตใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่า Alpha ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีความระหว่าง โดยจะมีค่า ระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากกว่าแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจาก

2.1 ตำราหนังสือ

2.2 เอกสารและวารสาร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre - test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

$$p = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ p แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n-1}}$$

เมื่อ	S	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน ข้อมูลดิบแต่ละตัว
	$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบราค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) โดยใช้สูตร Crobrach's Alpha coefficient ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k \text{CoVaiance/ Variance}}{1 + (k-1) \text{CoVaiance/ Variance}}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
-------	----------	----------------------------------

K แทน จำนวนคำถามของแบบสอบถาม
 (CoVariance) แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่าง
 คำถามต่างๆ
 (Variance) แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 ค่าสถิติ Independent Sample t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) ที่นัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 0.5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

กรณีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}{\frac{s_1^2/n_1}{n_1-1} + \frac{s_2^2/n_2}{n_2-1}}$$

กรณีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ค่าสถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	$k - 1$	MS_b	MS_b / MS_w
ภายในกลุ่ม	MS_w	$n - k$	MS_w	
รวม	SS_t	$n - 1$		

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ $k - 1$ แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม

$dfb\ n - k$ แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม dfw

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution

MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
K	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
df_b	แทน	ขั้นแห่งความอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน	ขั้นแห่งความอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$
 $df_w = n - k$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ i และ j
	MSE	แทน	Mean Squared Error (MS_w)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	a	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้ค่า Brown - Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่มีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

$$MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - n_i/N\right) S_i^2$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe,
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Dunnett's T3 (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

$$t = \frac{\overline{X}_i - \overline{X}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	MS_w	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	$\overline{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\overline{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน มีสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.90	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.70-0.89	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.30-0.69	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.01-0.29	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช” จำนวน 385 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบ One-Way ANOVA
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Person Correlation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และได้นำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน
จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการ
คงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลศิริราช

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลศิริราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ รายได้ อายุ
ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์และสถานภาพสมรส ทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	18	4.86
20,001 – 25,000 บาท	129	33.51
25,001 – 35,000 บาท	63	16.36
35,001 – 45,000 บาท	94	24.42
ตั้งแต่ 45,001 บาท ขึ้นไป	81	21.04
รวม	385	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	6	1.56
23 – 30 ปี	163	42.34
31 – 38 ปี	84	21.82
39 – 46 ปี	27	7.01
47 - 54 ปี	36	9.35
มากกว่า 54 ปีขึ้นไป	69	17.92
รวม	385	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	111	28.83
6 – 10 ปี	64	16.62
11 – 15 ปี	72	18.70
16 – 20 ปี	17	4.42
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	121	31.43
รวม	385	100.00
4. จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	146	37.92
41 - 48 ชั่วโมง	144	37.40
49 - 55 ชั่วโมง	41	10.65
มากกว่า 55 ชั่วโมงขึ้นไป	54	14.03
รวม	385	100.00
5. สถานภาพสมรส		
โสด	292	75.84
สมรส / อยู่ด้วยกัน	88	22.86
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	5	1.30
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีรายละเอียดดังนี้

รายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 20,001 – 25,000 บาทจำนวน 129 คน รองลงมาคือช่วง 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 94 คน ช่วง 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 81 คน ช่วง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 63 คน และช่วง ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 33.51, 24.42, 21.04, 16.36 และ 4.86 ตามลำดับ

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 23 – 30 ปี จำนวน 163 คน รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 38 ปี จำนวน 84 คน ช่วงอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน ช่วงอายุ 47 - 54 ปี จำนวน 36 คน ช่วงอายุ 39 – 46 ปี จำนวน 27 คน และช่วงอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 22 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.34, 21.82, 17.92, 9.35, 7.01 และ 1.56 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน รองลงมาคือช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 111 ตัวอย่าง ช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 72 คน ช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 64 คน และ ช่วง 16 – 20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43, 28.83, 18.70, 16.62 และ 4.42 ตามลำดับ

จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง จำนวน 146 คน รองลงมาคือช่วง 41 - 48 ชั่วโมง จำนวน 144 คน ช่วง มากกว่า 56 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 54 คน และช่วง 49 - 55 ชั่วโมง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.92, 37.40, 14.03, 10.65 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 292 คน รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 88 คน และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 75.84, 22.86, 1.30 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับช่วงรายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวน ชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรส บางช่วงค่าความถี่ค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยจึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ โดยการนำเสนอ ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำกร
จัดกลุ่มข้อมูลใหม่

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. รายได้		
20,001 – 25,000 บาท	147	38.18
25,001 – 35,000 บาท	63	16.36
35,001 – 45,000 บาท	94	24.42
ตั้งแต่ 45,001 บาท ขึ้นไป	81	21.04
รวม	385	100.00
2. อายุ		
23 – 30 ปี	169	43.90
31 – 38 ปี	84	21.82
39 – 46 ปี	27	7.01
47 - 54 ปี	36	9.35
มากกว่า 54 ปีขึ้นไป	69	17.92
รวม	385	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	111	28.83
6 – 10 ปี	64	16.62
11 – 15 ปี	72	18.70
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	138	35.86
รวม	385	100.00
4. จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	146	37.92
41 - 48 ชั่วโมง	144	37.40
มากกว่า 48 ชั่วโมงขึ้นไป	95	24.68
รวม	385	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. สถานภาพสมรส		
โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	297	77.14
สมรส / อยู่ด้วยกัน	88	22.86
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีรายละเอียดดังนี้

รายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 – 25,000 บาทจำนวน 147 คน รองลงมาคือช่วง 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 94 คน ช่วง 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 81 คน และ ช่วง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18, 24.42, 21.04 และ 16.36 ตามลำดับ

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 23 – 30 ปี จำนวน 169 คน รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 38 ปี จำนวน 84 คน ช่วงอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน ช่วงอายุ 47 - 54 ปี จำนวน 36 ตัวอย่าง และ ช่วงอายุ 39 – 46 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90, 21.82, 17.92, 9.35 และ 7.01ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน รองลงมาคือช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 111 คน ช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 72 คน และ ช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86, 28.83, 18.70 และ 16.62 ตามลำดับ

จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง จำนวน 146 คน รองลงมาคือช่วง 41 - 48 ชั่วโมง จำนวน 144 คน และช่วง มากกว่า 48 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 95 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 37.92, 37.40, 24.68 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 297 คน รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 และ 22.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.180	0.483	มาก
2. ด้านความก้าวหน้า	4.059	0.522	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.148	0.386	มาก
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	4.129	0.387	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยรวม มีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.129 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และความมั่นคง ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยคำจูน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านค่าตอบแทน	3.729	0.683	มาก
2.ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.948	0.511	มาก
3.ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.869	0.532	มาก
4.ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.944	0.566	มาก
5.ด้านความมั่นคง	4.182	0.490	มาก
ปัจจัยคำจูนโดยรวม	3.934	0.465	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยรวม มีระดับปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.934 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีปัจจัยคำจูนในการคงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ประกอบไปด้วย ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด และท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็น ที่ส่งผลกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	4.150	0.757	มาก
2. ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น	3.960	0.884	มาก
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	4.053	0.775	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.053 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ ในระดับมากทุกด้าน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยจำแนกตามรายได้

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	0.358	3	381	0.784
2. ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	5.222**	3	381	0.002
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	4.639**	3	381	0.003

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยจำแนกตามรายได้ พบว่า การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด มีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ ดังตารางที่ 8

ส่วนด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม พบว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ ดังตารางที่ 10

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่าน
ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One-Way
ANOVA

การคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาล ศิริราช	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านท่านตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้ นานที่สุด	ระหว่างกลุ่ม	39.317	3	13.206	27.657**	0.000
	ภายในกลุ่ม	180.538	381	0.474		
	รวม	219.855	384			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราชด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดจำแนกตาม
รายได้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีรายได้แตกต่างกันมีการคงอยู่ด้านท่าน
ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01
จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 9

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Lease

Significant Difference (LSD)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	20,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป
		3.84	3.90	4.59	4.37
20,001 - 25,000	3.84	-	-0.061 (0.555)	-0.742** (0.000)	-0.527** (0.000)
25,001 - 35,000	3.90		-	-0.680** (0.000)	-0.466** (0.000)
35,001 - 45,000	4.59			-	0.215* (0.040)
ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป	4.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับ 20,001 -25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป กับ 20,001 -25,000 บาท, 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านท่าน
 ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
 โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Brown- Forsythe	df1	df2	Sig.
ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	54.057**	3	363.953	0.000
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	47.254**	3	358.273	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
 โรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของ
 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมจำแนกตามรายได้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพใน
 โรงพยาบาลศิริราช ที่มีรายได้แตกต่างกันมีการคงอยู่ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป
 ประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมแตกต่างกันที่
 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่าน
ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Dunnett T3

รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	$\bar{x}$	20,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	ตั้งแต่ 45,001 ขึ้น ไป
		3.60	3.43	4.53	4.37
20,001 - 25,000	3.60	-	-0.170 (0.491)	-0.933** (0.000)	-0.772** (0.000)
25,001 - 35,000	3.43		-	-1.103** (0.000)	-0.942** (0.000)
35,001 - 45,000	4.53			-	0.772** (0.000)
ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป	4.37				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น
จำแนกตามรายได้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับ
20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่
นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป กับ
20,001 - 25,000 บาท, 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท มีการคงอยู่ของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นาน
ที่สุดแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Dunnett T3

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	20,001 - 25,000	25,001 - 35,000	35,001 - 45,000	ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป
		3.72	3.67	4.56	4.37
20,001 - 25,000	3.72	-	0.054 (0.994)	-0.837** (0.000)	-0.649** (0.000)
25,001 - 35,000	3.67		-	-0.892** (0.000)	-0.708** (0.000)
35,001 - 45,000	4.56			-	0.188 (0.235)
ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป	4.37				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม จำแนกตามรายได้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับ 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป กับ 20,001 - 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยตามอายุ

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	10.837**	4	380	0.000
2. ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	13.477**	4	380	0.000
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	13.204**	4	380	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยจำแนกตามอายุ พบว่า การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ ดังตารางที่ 14

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราช	Brown- Forsythe	df1	df2	Sig.
ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	29.392**	4	331.044	0.000
ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	45.013**	4	273.724	0.000
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	44.287**	4	308.438	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกันมีการคงอยู่ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3 ดังตารางที่ 15

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่าน
ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett T3

อายุ	$\bar{x}$	23 – 30 ปี	31 – 38 ปี	39 – 46 ปี	47 – 54 ปี	มากกว่า 54 ปีขึ้นไป
		3.93	3.93	4.22	4.67	4.62
23 – 30 ปี	3.93	-	0.006 (1.000)	-0.287 (0.075)	-0.732** (0.000)	-0.688** (0.000)
31 – 38 ปี	3.93		-	-0.294 (0.620)	-0.738** (0.000)	-0.695** (0.000)
39 – 46 ปี	4.22			-	-0.444** (0.002)	-0.401** (0.002)
47 – 54 ปี	4.67				-	0.430** (1.000)
มากกว่า 54 ปีขึ้นไป	4.62					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นาน
ที่สุด จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ มากกว่า 54 ปีขึ้นไป กับ อายุ 23 – 30 ปี 31
– 38 ปี 39 – 46 ปี และ 47 – 54 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้าน
ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01
และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 47 – 54 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี และ 39 – 46 ปี มีการคง
อยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช
ให้นานที่สุดแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่าน
 ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett T3

อายุ	$\bar{x}$	23 – 30 ปี	31 – 38 ปี	39 – 46 ปี	47 – 54 ปี	มากกว่า 54 ปีขึ้นไป
		3.96	3.57	4.22	4.67	4.64
23 – 30 ปี	3.96	-	0.115 (0.987)	-0.536** (0.000)	-0.980** (0.000)	-0.951** (0.000)
31 – 38 ปี	3.57		-	-0.651** (0.000)	-1.095** (0.000)	-1.066** (0.000)
39 – 46 ปี	4.22			-	-0.444** (0.002)	-0.415** (0.001)
47 – 54 ปี	4.67				-	0.290** (1.000)
มากกว่า 54 ปีขึ้นไป	4.64					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของ
 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น
 จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ มากกว่า 54 ปีขึ้นไป กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38
 ปี 39 – 46 ปี และ 47 – 54 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่ม
 ความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 พยาบาลวิชาชีพที่
 มีอายุ 47 – 54 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี และ 39 – 46 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาล
 วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันที่
 นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 39 – 46 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี และ 31 – 38
 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบ
 อาชีพอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett T3

อายุ	$\bar{x}$	23 – 30 ปี	31 – 38 ปี	39 – 46 ปี	47 – 54 ปี	มากกว่า 54 ปีขึ้นไป
		3.81	3.75	4.22	4.67	4.63
23 – 30 ปี	3.81	-	0.060 (1.000)	-0.411** (0.002)	-0.856** (0.000)	-0.819** (0.000)
31 – 38 ปี	3.75		-	-0.472** (0.001)	-0.916** (0.000)	-0.880** (0.000)
39 – 46 ปี	4.22			-	-0.444** (0.001)	-0.408** (0.001)
47 – 54 ปี	4.67				-	0.036** (1.000)
มากกว่า 54 ปีขึ้นไป	4.63					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ มากกว่า 54 ปีขึ้นไป กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี 39 – 46 ปี และ 47 – 54 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 47 – 54 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี และ 39 – 46 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 39 – 46 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี และ 31 – 38 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่

ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนราย
คู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์
การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริ
ราชจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	9.798**	3	381	0.000
2. ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	8.467**	3	381	0.000
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	12.155**	3	381	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า การคงอยู่ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ด้าน
ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้สถิติ
Brown-Forsythe ในการทดสอบ ดังตารางที่ 19

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Brown- Forsythe	df1	df2	Sig.
ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	19.541**	3	225.884	0.000
ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	29.340**	3	238.490	0.000
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	26.887**	3	233.001	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีการคงอยู่ด้าน ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3 ดังตารางที่

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ขึ้นไป
		3.72	3.67	4.56	4.37
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.72	-	0.172 (0.773)	0.083 (0.965)	-0.529** (0.000)
6 – 10 ปี	3.67		-	-0.089 (0.989)	-0.701** (0.000)
11 – 15 ปี	4.56			-	-0.612** (0.235)
มากกว่า 15 ขึ้นไป	4.37				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ขึ้นไปกับ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่าน
ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ
Dunnett T3

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ขึ้นไป
		3.73	3.73	3.50	4.49
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.73	-	-0.005 (1.000)	0.230 (0.502)	-0.763** (0.000)
6 – 10 ปี	3.73		-	0.234 (0.639)	-0.758** (0.000)
11 – 15 ปี	3.50			-	-0.993** (0.000)
มากกว่า 15 ขึ้นไป	4.49				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า
15 ขึ้นไปกับ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการคง
อยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพ
อื่น แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ขึ้นไป
		3.86	3.78	3.70	4.51
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.86	-	0.083 (0.988)	0.157 (0.694)	-0.646** (0.000)
6 – 10 ปี	3.78		-	0.729 (0.997)	-0.729** (0.000)
11 – 15 ปี	3.70			-	-0.802** (0.000)
มากกว่า 15 ขึ้นไป	4.51				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ขึ้นไปกับ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยจำแนกตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	1.694	2	382	0.185
2. ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	19.903**	2	382	0.000
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	14.207**	2	382	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด มีค่าความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ ดังตารางที่ 23

ส่วนด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม พบว่ามีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ ดังตารางที่ 24

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชด้านท่าน
ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนกจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์
โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

การคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านท่านตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้ นานที่สุด	ระหว่างกลุ่ม	1.510	2	0.755	1.321	0.268
	ภายในกลุ่ม	218.344	382	0.572		
	รวม	219.855	384			

จากตาราง 25 แสดงแสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลศิริราชด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด จำแนก
จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีจำนวนชั่วโมง
ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีการคงอยู่ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช
ให้นานที่สุดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนก
ตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Brown- Forsythe	df1	df2	Sig.
ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	0.144	2	329.651	0.866
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	0.613	2	345.434	0.542

จากตาราง 26 แสดงความแตกต่างของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีการคงอยู่ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และ การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามสถานภาพสมรส

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
1. ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด	0.358	0.784
2. ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น	5.222**	0.002
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	4.639**	0.003

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวมมีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้วิธี Equal variances not assumed การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดการทำงานให้

องค์กรมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงใช้วิธี Equal variances assumed

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราช		สถาน ภาพ สมรส	t-test for Equality of Means				
			$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลศิริราชให้นาน ที่สุด	โสด		4.15	0.770	0.241	378	0.512
	สมรส		4.13	0.724			
ด้านท่านไม่มีความต้องการ เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น	โสด		4.00	0.823	2.045	378	6.401
	สมรส		3.78	1.055			
การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม	โสด		4.07	0.706	1.277	378	0.717
	สมรส		3.95	0.832			

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการคงอยู่ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยจูงใจ	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	0.585**	0.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	0.526**	0.000	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในงาน	0.515**	0.000	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	0.652**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ในความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านของปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน ในด้านลักษณะงานกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยคำจูน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทน	0.441**	0.000	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.545**	0.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.388**	0.000	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	0.318**	0.000	ปานกลาง
ด้านความมั่นคง	0.425**	0.000	ปานกลาง
ปัจจัยคำจูนโดยรวม	0.504**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน ในด้านลักษณะงานกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านของปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน

ตาราง 31 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1.5 พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของ การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน	Independent t-test	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความ สัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	Pearson Correlation	เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนมี ความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	Pearson Correlation	เป็นไปตาม สมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์โดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ และสถานภาพสมรส กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ความสำคัญของงานวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานในโรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้กับโรงพยาบาลอื่นๆทั้งของรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับใช้สำหรับผู้ที่มีความสนใจ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

3. ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูนใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18 รองลงมาคือ รายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42 ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.04 และ รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 23 – 30 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมาคืออายุ 31 – 38 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 อายุมากกว่า 54 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.92 อายุ 47 - 54 ปี จำนวน 36 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 9.35 และ อายุ 39 – 46 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.83 ประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และ ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.62 ตามลำดับ

จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง จำนวน 146 คน รองลงมาคือช่วง 41 - 48 ชั่วโมง จำนวน 144 คน และช่วง มากกว่า 49 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 95 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 37.92, 37.40, 24.68 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.862.

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยรวม มีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.129 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูงกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยรวม มีระดับปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.934 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีปัจจัยค่าจูงในการคงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.053 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป กับ 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับ 20,001 -25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่ นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านท่านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป กับ 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับ 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่ นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

3. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป กับ 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กับ 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่ นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ มากกว่า 54 ปีขึ้นไป กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี 39 – 46 ปี และ 47 – 54 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 47 – 54 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี และ 39 – 46 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ มากกว่า 54 ปีขึ้นไป กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี 39 – 46 ปี และ 47 – 54 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 47 – 54 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี 31 – 38 ปี และ 39 – 46 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 39 – 46 ปี กับ อายุ 23 – 30 ปี และ 31 – 38 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

3. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ มากกว่า 54 ปีขึ้นไป กับ อายุ 23 –30 ปี 31 – 38 ปี 39 – 46 ปี และ 47 – 54 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 47 – 54 ปี กับ อายุ 23 –30 ปี 31 – 38 ปี และ 39 – 46 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 39 – 46 ปี กับ อายุ 23 –30 ปี และ 31 – 38 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดแตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ขึ้นไปกับ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ขึ้นไปกับ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

3. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ด้าน

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ขึ้นไปกับ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยรวมแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีจำนวนชั่วโมง ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราชที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .01

2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ด้านท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .01

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่ แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพสมรสด้านท่านตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพสมรสด้านท่านไม่มีความ ต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพสมรสด้านการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสูงใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิเคราะห์พบว่า

ในความสัมพันธ์ของปัจจัยสูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านของปัจจัยสูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยค่าจ้างโดยรวมกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านของปัจจัยค่าจ้างกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจปัจจัยค่าจ้างกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช สามารถสรุปประเด็นสำคัญและนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน โดยการผลการวิจัยพบว่า

1.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ ตั้งแต่ 45,001 ขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่ารายได้ที่สูงทำให้เพียงพอกับค่าครองชีพในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน จึงทำให้ไม่ต้องดิ้นรนมากในการเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มาก ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช มากกว่าพยาบาลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย บุญทิพย์ สิริธวัชศรี สุพิมพ์ ศรีพันธุ์วรสกุล และ วิไลพร รั้งควัต (2554) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคง

อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ จิรัชยา เจียวกักรวันชัย ธรรมสังการ และ ปรียา แก้วพิมล (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากการเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่าเหตุผลการลาออกจากการเป็นพยาบาลวิชาชีพ เพราะเงินเดือนที่ได้รับขณะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนพยาบาลวิชาชีพกับโรงพยาบาลเอกชน ที่มีประสิทธิภาพทำงานระดับเดียวกัน พบว่ามีรายได้สูงกว่า และมีค่าตอบแทนล่วงเวลาในอัตราที่สูงกว่า ทำให้กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระค่าใช้จ่าย จึงรู้สึกว่ารายได้ไม่เพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับของการคงอยู่ในงานที่ไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 54 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชมากกว่าช่วงอายุอื่น ซึ่งอาจเกิดจากการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน จึงเกิดความผูกพันกับผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน การใช้ชีวิตแบบพื้นอง ทำให้เกิดความอบอุ่น และช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงวัยที่ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง ต้องการความมั่นคงในชีวิต จึงไม่คิดที่จะย้ายงาน หรือหางานใหม่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีแนวโน้มที่จะย้ายงานหรือหางานใหม่น้อยกว่าช่วงอายุอื่น เนื่องจากมีความคิดที่จะเรียนรู้งาน สังคมประสบการณ์ และชั่วโมงการทำงานให้มากพอ ก่อนที่จะมีความคิดที่จะย้ายงานเกิดขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑิรา มาศเมธา (2557) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.3 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไป

ประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ที่โรงพยาบาลศิริราชมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ คันธา รัชนี ศุภจันทร์รัตน์ วิไลวรรณ ทองเจริญ จันทนา นามเทพ และ ศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร (2555) ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสบการณ์การทำงาน คือถ้ามีประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น จะมีความต้องการอยู่ในพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น เนื่องจากประสบการณ์ทำงานมากขึ้น จะมีการทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิตอย่างกว้างไกล ครอบคลุมลึกซึ้ง และมีวุฒิภาวะมากขึ้น ดังนั้นโอกาสในการเบี่ยงเบนในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากงานนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดที่จะย้ายงาน และมองหางานใหม่มากกว่า ในช่วงอื่นๆ ซึ่งอาจเกิดได้จาก มีประสบการณ์มามากเพียงพอแล้ว จึงรู้สึกถึงความจำเจ อยากเปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบอื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา มาศเมธา (2557) ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.4 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์จึงไม่ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากการจัดสรรแบ่งเวลาการทำงานตามความเหมาะสม และภาระงานตามหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับ จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์จึงไม่ได้มีอิทธิพลในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลรัตน์ วรจิตติ and กัญญดา ประจุศิลป์ (2560) กล่าวว่า จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่น้อย คือน้อยกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การมากกว่าจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่มากกว่า 41 ชั่วโมงขึ้นไป จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องขึ้นเวรปฏิบัติงานมากกว่าปกติ การปฏิบัติงานที่ยาวนานหรือไม่แน่นอนทำให้ขาดสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ประสบปัญหาการบริหารจัดการเวลา เมื่อยล้า พักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลไม่คงอยู่ในงาน

1.5 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด ไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เนื่องจากสถานภาพสมรสไม่ได้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑิรา มาศเมธา (2557) พบว่าพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท1 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์ (2559) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส มีแนวโน้มที่จะย้ายงาน และมองหางานใหม่มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพอื่น

2. ปัจจัยเชิงจิตใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จากการศึกษาพบว่าปัจจัยเชิงจิตใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยเชิงจิตใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในงาน พยาบาลวิชาชีพย่อมมีการคงอยู่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา เจียวกิก วันชัย ธรรมสัจจาร และ ปรียา แก้วพิมล (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยเชิงจิตใจเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีการคงอยู่ คือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และได้รับสนับสนุนจากหัวหน้างาน สาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการทำงาน และความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และด้านมั่นคงในงาน มากหรือน้อย จะส่งผลต่อการคงอยู่ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑิรา มาศเมธา (2557) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท1 กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ทำ

ให้พนักงานมีความสบายใจทำงานตรงกับนโยบาย มีความมั่นคงจากรายได้ที่เพียงพอ และอนาคตมีโอกาสก้าวหน้า เพราะมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตปัจจัยค่าจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัยในเรื่องของรายได้ จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้สูงจะมีการคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชนานกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่ำ แสดงว่ารายได้มีผลต่อการคงอยู่ ดังนั้นทางโรงพยาบาลศิริราชควรพิจารณาหรือกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในเรื่องของการค่าตอบแทน เงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพ มีเงินค่าล่วงเวลา เงินค่าเวร หรือสวัสดิการที่ดี เช่นด้านที่พักอาศัย ด้านกิจกรรมสันทนาการ การหารายได้พิเศษ หรือการมีสวัสดิการให้กับครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ให้มีความเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เหมาะสมกับเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน และให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. จากผลการวิจัยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมีการคงอยู่โรงพยาบาลศิริราชมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อย การรักษาพยาบาลที่อายุยังน้อย เนื่องด้วยพยาบาลเหล่านี้เป็นคนรุ่นใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ทำงานเก่งเหมาะกับการนำมาพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า จึงมีข้อเสนอแนะให้สร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ด้วยการส่งพยาบาลให้เรียนต่อในสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้ทุนการศึกษาในการพัฒนาตัวเอง มีโอกาสศึกษาดูงานต่อต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาโรงพยาบาลและหน้าที่การงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีองค์ความรู้ใหม่ๆนำมากลับมาใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โรงพยาบาลควรสร้างความมั่นใจและความมั่นคงต่อการมีส่วนร่วมในการให้โอกาสที่จะรับผิดชอบงานสำคัญในโรงพยาบาลเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง

4. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้พยาบาลที่มีช่วงวัยที่แตกต่างกันก็จะเข้าใจกัน และได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือกันมากขึ้น และเพิ่มโอกาสให้พยาบาลที่มีอายุน้อย มีความมั่นใจในการที่จะคงอยู่ได้นานมากขึ้น

5. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพ ไม่ควรมีกฎเกณฑ์ กรอบข้อบังคับที่มากเกินไปจนทำให้รู้สึกอึดอัดในการทำงาน ลดความตึงเครียดของพยาบาลในการทำงานลงเพราะด้วยภาระหน้าที่ที่ทําก็สร้างความเครียดและความรับผิดชอบที่สูงมากอยู่แล้ว

6. มีการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ และเพิ่มทักษะให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลได้รับทักษะใหม่ๆ มีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเอง และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทำให้เป็นพยาบาลที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้เจริญในหน้าที่การงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพอาจมีความผูกพันกับโรงพยาบาลมากยิ่งขึ้น และทำให้คงอยู่ในงานนานมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรอาจจะมีการใช้รูปแบบการประชุมวิชาการ การอบรมสัมมนา การจัดหลักสูตรศึกษาเฉพาะทาง หรือมีการศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศ เป็นต้น

7. บัณฑิตจบใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในงาน จะส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศิริราช ดังนั้น ทางโรงพยาบาลควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ด้านลักษณะของงาน ทางโรงพยาบาลควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเป้าหมาย บทบาทหน้าที่การทำงาน และสภาพแวดล้อมให้ชัดเจน เข้าใจตรงกัน และมีการพิจารณาพยาบาลที่มีการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ควรจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ตามความรู้ความสามารถ และการให้ความยืดหยุ่นในการจัดตารางเวรการทำงานที่เหมาะสมกับภาระงาน ให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพสามารถเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานหรือแลกเปลี่ยนเวรได้เมื่อมีเหตุจำเป็น เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกกดดันในการทำงานและเพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลกับการคงอยู่ในงาน ส่วนด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีการประเมินผลงานของของพยาบาลวิชาชีพจะได้ทราบว่ามีความถนัดหรือเหมาะสมในงานหรือไม่ เปิดโอกาสให้กลุ่มพยาบาลวิชาชีพสามารถก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงได้ ให้โอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งใส่ใจความต้องการพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความสำเร็จในงาน ควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และชัดเจนโดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career path) เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมองเห็นเส้นทางในการประสบความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ สร้างความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่การงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ

8. บัณฑิตค้าจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และด้านมั่นคงในงาน ส่งผล

ต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศิริราช ดังนั้นจึงควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพให้มีเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานและตำแหน่งหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในการคงอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช ส่วนด้านการบริหารควรมี นโยบายการบริหารโรงพยาบาลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตปัจจัยค่าจูงกับการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลโรงพยาบาลอื่น เพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชกับโรงพยาบาลรัฐบาล โรงพยาบาลอื่นที่มีความใกล้เคียงกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตปัจจัยค่าจูงกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ควรศึกษาการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์เพิ่มเติม เพื่อให้เห็นถึงการคงอยู่ ของบุคลากรทางการแพทย์
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราช เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลให้มีการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- Frederick Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*.
- JERALD GREENBERG. (2004). *Stress Fairness to Fare No Stress:: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*.
Determining Sample Size for Research Activities.
- Maslow Abraham Harold. (1981). *Motivation and personality*: Prabhat Prakashan.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*.
- Schiffman, L., & Kanuk, L. (2010). *Consumer Behavior*.
- Skinner Burrhus Frederic. (1965). *Science and human behavior*: Simon and Schuster.
- Zweerink, J. W. (2008). *The Effects of Participation on the Employee's Intention to Stay, Through Commitment*. .
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2020). *ประวัติโรงพยาบาลศิริราช*. Retrieved from <https://www.si.mahidol.ac.th/sirirajhospital/history.php>
- จิรัชยา เจียวกิก วันชัย ธรรมสังการ และ ปรียา แก้วพิมล. (2558). *การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา*.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *การวิจัยเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ทิปปลิเคชั่น.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ ภาควิชาการจัดการ.
- ไทยพีบีเอส. (2559). *พยาบาลวิชาชีพขาดแคลน เหตุงานหนัก-เงินน้อย*. Retrieved from <https://news.thaipbs.or.th/content/251316>

นงนุช เจดีย์แปง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. ((วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต)). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จันทบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

นลินรัตน์ ทองนิรันดร์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และ จรรยา ภัทรอาชาชัย. (2558). ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1ภาคกลาง ประเทศไทย

นวลรัตน์ วรจิตติ, & กัญญดา ประจุศิลป์. (2560). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร วารสารพยาบาลทหารบก, 18, 112-120.

นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย บุญทิพย์ สิริรังศรี สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และ วิไลพร รังควัต. (2554). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.

บุญช่วย ศิลาหม่อม วรณี เดียววิเศษ และ อาริรัตน์ ขำอยู่. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

บุบผชาติ อุไรรักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ.

ปณิศา ลัญจนาพันธ์. (2548). หลักการตลาด *Principles of marketing* (Non-fiction): ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จัดจำหน่าย).

ประมะ สตะเวทิน. (2546). การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี (Bibliographies Non-fiction): คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. (2563). โครงสร้างองค์กร. Retrieved from

<https://www2.si.mahidol.ac.th/division/nursing/sins/index.php/division>

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2020). สถิติการ
สิทธิประโยชน์ การลา และ ความก้าวหน้า. Retrieved from

https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/hr/admin/news_files/260_3_1.pdf

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มัทธิตรา มาศเมธา. (2557). ปัจจัยด้านที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานของพนักงานโรงพยาบาล
กล้วยน้ำไท 1. (ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์).

มัลลิกา บุญนาค. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณิ วิริยะก้านานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

วิสาข เทียมลม. (2551). การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior (OB)* (Non-fiction):
ดวงกมลสมัย [ผู้จัดทำ].

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค *Consumer behavior* (พิมพ์ครั้งที่ 4.) (Non-fiction):
ไดมอนด์อินปัซิเนสเวิร์ด.

ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร. มหาวิทยาลัย
บูรพา. (บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารทั่วไป).

สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี. (2560). การกระจายของประชากร (Distribution of Population).

Retrieved from http://www.sukon.cmustat.com/STAT208343/chap6_343.pdf

สุพัตรา สุภาพ. (2545). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

หน่วยรายงานสถิติทางการแพทย์ งานเวชระเบียน โรงพยาบาลศิริราช. (2561). รายงานสถิติประจำปี
โรงพยาบาลศิริราช. Retrieved from

https://www.si.mahidol.ac.th/office_h/medrecord/stunit/PDF/Statistical%20report%202018.pdf

อรุณรัตน์ คันธา รัชนี ศุภจินทรรัตน์ วิไลวรรณ ทองเจริญ จันทนา นามเทพ และ ศรีสุตา คล้ายคล่อง
จิตร. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง.







ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลศิริราช

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปพิจารณาเป็นภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่องuestตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจิตใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. รายได้

- | | |
|--|--|
| ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท | ☐ 20,001 – 25,000 บาท |
| ☐ 25,001 – 35,000 บาท | ☐ 35,001 – 45,000 บาท |
| ☐ 45,001 บาท ขึ้นไป | |

2. อายุ

- | | |
|---|--|
| ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี | ☐ 23 – 30 ปี |
| ☐ 31 – 38 ปี | ☐ 39 – 46 ปี |
| ☐ 47 - 54 ปี | ☐ มากกว่า 55 ปีขึ้นไป |

3. ประสบการณ์การทำงาน

- | | |
|--|-------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | ☐ 6 – 10 ปี |
| ☐ 11 – 15 | ☐ 16 – 20 ปี |
| ☐ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป | |

4. จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

- | | |
|--|---|
| ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง | ☐ 41 - 48 ชั่วโมง |
| ☐ 49 – 55 ชั่วโมง | ☐ มากกว่า 56 ชั่วโมงขึ้นไป |

5. สถานภาพสมรส

- | | |
|--|---|
| ☐ โสด | ☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน |
| ☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ | |

ส่วนที่ 2

ปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ลักษณะงาน					
1. ลักษณะงานที่ทำตรงกับสาขาที่ท่านเรียนมา					
2. การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด					
4. การจัดการเป็นระบบทำให้ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านพึงพอใจกับแนวทางการทำงานที่มีอยู่					
ความก้าวหน้า					
6. ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ					
7. ตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้า					
8. หัวหน้าส่งเสริมให้ท่านเติบโตในหน้าที่การงาน					
9. ท่านได้มีปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามผลงาน					
10. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมความรู้					
ความสำเร็จในงาน					
11. ท่านพอใจกับงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมาย					
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
13. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี					

ปัจจัยจูงใจกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง สมบูรณ์					
15. ความสำเร็จของงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					

ส่วนที่ 3

ปัจจัยคำจูงกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยคำจูงกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทน					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
2. ปริมาณงานที่ทำคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งจูงใจที่ดีในการทำงาน					
4. ท่านพึงพอใจกับการปรับเงินเดือน					
5. ท่านพึงพอใจกับเงินประจำตำแหน่ง					

ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาล ศิริราช	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
6. ผู้บังคับบัญชานับสนุนในการฝึกอบรมความรู้ต่างๆ เพิ่มเติม					
7. ผู้บังคับบัญชานับสนุนในการศึกษาต่อ					
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ					
9. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน					
10. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
นโยบายการบริหารงาน					
11. ท่านพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานการพัฒนา บุคลากร					
12. ท่านพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานด้านการบริการ					
13. ท่านพึงพอใจกับ กฎ/ระเบียบ ที่โรงพยาบาลกำหนดไว้					
14. โรงพยาบาลมีการบริหารงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส					
15. โรงพยาบาลมีการวางแผนกำหนดภาระหน้าที่อย่าง ชัดเจน					
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
16. พื้นที่มีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ ที่เหมาะสมในการทำงาน					
17. พื้นที่มีความปลอดภัย					
18. พื้นที่ไม่มีเสียงรบกวนในการทำงาน					
19. พื้นที่มีแสงสว่างเพียงพอ					
20. พื้นที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน					

ปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคง					
21. โรงพยาบาลมีชื่อเสียงและความมั่นคง					
22. ท่านมีความเชื่อมั่น และมีหลักประกันว่าโรงพยาบาล จะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
23. ท่านได้รับความคุ้มครองจากโรงพยาบาล					
24. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง					
25. ท่านมีความแน่นอนในอาชีพการทำงาน					

ส่วนที่ 4

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชให้นานที่สุด					
2. ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น					

****ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****



รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รศ. สุพาดา สิริกุตตา

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อ. ดร. ญาณพล แสงสันต์

กรรมการบริหารหลักสูตร
อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	บรรพต เหม่งเวหา
วัน เดือน ปี เกิด	6 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งทอ จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	304/419 ซ.พหลโยธิน 49/1 แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กทม. 10210
ผลงานตีพิมพ์	กรุงเทพมหานคร

