

การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ กรณีศึกษาโรงพยาบาลที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรแห่งหนึ่ง

(Perception of Professional Nurses Toward Being Magnet
Hospital a Case Study in Non-Profit Hospital.)

ดร.วราภรณ์ กุประดิษฐ์¹, รองศาสตราจารย์ ดร. สลี ทองวิเชียร²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน เจตคติต่องาน ต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 248 คนซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านและนำไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ความเที่ยงของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ เท่ากับ .82 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า

(1) พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวมในระดับสูง ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.93$) เมื่อแยกด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 3.67$) ด้านการบริหาร $\bar{x} = 3.64$) และด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 3.36$)

(2) ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งระดับการศึกษา เวลาการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ส่วนหน่วยงานที่ปฏิบัติงานและเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ($r = .64$)

¹ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

² คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

คำสำคัญ: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

Abstract

The purpose of this research were to study the level of , as well as to study the relationships between personal factors, professional nurses Toward Being Magnet Hospital a Case Study in Non-Profit Hospital. The sample were 248 professional nurses who were selected by stratified random sampling. Data was collected by the 3-parts questionnaire; 1) personal information, 2) Attitude and professional nurses' perception toward being magnet hospital. It was validated content validity by 3 experts and tryout with 30 professional nurses. The Cronbach's Alpha coefficient was analyzed to indicate the reliability of part 2 and 3 questionnaire which were were .82 and .97, respectively. The statistics was the percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The significant level was set at <.05.

The research revealed as follow:

1. According to the total perceptions of professional nurses Toward Being Magnet Hospital was at high level ($\bar{x} = 3.64$,S.D.= 0.93) wherever the perception mean score of each part was at the high level except the perception on human resources management which was at the moderate ($\bar{x} = 3.36$, S.D.= 0.93)

2. Professional nurses who have differing levels of education , age range and working time were not related to perceptions of magnet hospitals but nursing practical unit and attitude were related to perceptions of magnet hospitals . (r=0.24 and 0.64)

Keywords: The Perceptions ,Professional Nurses , a Magnet Hospital

ความนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันด้านการค้าตลาดเสรี การผันแปรทางด้านประชากรที่เพิ่มจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น โรคเรื้อรังที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพมากขึ้น เช่น เบาหวาน โรคอ้วน ทำให้ประชาชนมีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ และการดูแลตนเอง ดังนั้นต้องมีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพเพื่อให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิรูประบบสุขภาพ โดยออก พ.ร.บ.

หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ส่งผลให้การดำเนินงานด้านสุขภาพปรับเปลี่ยนไป พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรในระบบสุขภาพที่ปรับเปลี่ยนดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องปฏิรูประบบบริการพยาบาลให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดและเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพบริการพยาบาล แต่ขณะนี้เกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ จากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขพบว่า สถานบริการสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐทุกระดับ โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากรไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์การอนามัยโลกกำหนด จาก 1:500 ขณะที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราส่วน 1:1200 คน (วิจิตร กุสุมภ์, 2553) ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ) มีนโยบายจำกัดกำลังคน วิชาชีพที่ขาดแคลนอยู่เต็มแล้ว เช่นพยาบาล ทำให้พยาบาลขาดแคลนมากยิ่งขึ้น การใช้บริการและความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นมากและรวดเร็ว ส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานที่หนักขึ้น ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในงานเกิดความเครียดและนำไปสู่การลาออกในที่สุด (Hayburst, Saylor and Stuenkel, 2005) จากการวิเคราะห์แนวโน้มการสูญเสียกำลังคนภาครัฐ กรณีการลาออกในสาขาวิชาชีพพยาบาล ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) พบว่า ในปี พ.ศ. 2538 – 2546 มีข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ลาออกเฉลี่ย 240 คนต่อปี เมื่อมีพยาบาลลาออก

ในแต่ละปี หน่วยงานต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนหนึ่ง ในการผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ต้องสูญเสียไปจากการลาออกที่ได้กล่าวมา ซึ่งปัญหาการลาออกก็เป็นปัญหาที่สำคัญของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ฯ เนื่องจากพยาบาลลาออกเช่นเดียวกัน พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ฯ ลาออกไปโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นร้อยละ 15 ออกไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 2 ย้ายออกไปทำงานในส่วนภูมิภาคชาวไทย ร้อยละ 2 (โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ฯ, 2553) แนวโน้มพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ฯ ลาออกมีมากขึ้น เมื่อมีพยาบาลลาออกก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การเนื่องจากต้องใช้งบประมาณในการผลิตบุคลากรพยาบาลใหม่และในขณะที่พนักงานให้พยาบาลจบใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ต้องมีภาระรับผิดชอบงานมากขึ้น และงานที่หนักขึ้นนี้ทำให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความสูญเสียที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาล ต้องหากกลยุทธ์ให้พยาบาลคงอยู่ในงานให้มากที่สุด โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจทำให้มีการดึงดูดและรักษาบุคลากรไว้โรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sullivan, E. J. & Decker, P. J. (2006) ที่พบว่าโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจสามารถทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลดึงดูดใจมีความแตกต่างกับโรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทหน่วยงาน โดย Upenicks (2003) พบว่าโรงพยาบาลดึงดูดใจมีพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.45 พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในโรงพยาบาลดึงดูดใจ มีมากกว่าโรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลดึงดูดใจ มีความแตกต่างกับโรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีลักษณะงานเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางได้แก่ หอผู้ป่วยวิกฤติ หอผู้ป่วยอายุกรรมและศัลยกรรม และหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลดึงดูดใจ มีจำนวนมากกว่าโรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ (Brady-Scjwartz, 2005) ซึ่งผลการศึกษาถึงลักษณะพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลดึงดูดใจ ถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลไทย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทหน่วยงาน กล่าวคือ อายุ เป็นปัจจัยพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาล คือ เมื่ออายุมากขึ้น พยาบาลมีแนวโน้มที่จะอยู่ในงานมากขึ้น มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (อัชรี จิตต์ภักดี, 2536; นิชนันท์ ฟุ่งลัดดา, 2548) ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการเปลี่ยนงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ, 2538) เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในงาน ที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในโรงพยาบาล

ดังนั้นรูปแบบการบริหารแบบโรงพยาบาลดึงดูดใจสามารถดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรสรุปได้คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจนั้นมีความสำคัญต่อการดึงดูดและรักษาบุคลากรไว้ในโรงพยาบาล จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน มีการคงอยู่ในงานของพยาบาล เพิ่มคุณภาพการบริการ ลดอัตราการลาออกของพยาบาล

ผู้วิจัยในฐานะที่เกี่ยวข้องในการผลิตบุคลากรด้านพยาบาล จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (Magnet hospital) ผู้วิจัยคาดว่า ถ้าทราบปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ จะเป็นทางหนึ่งที่แก้ไขปัญหา อัตราการลาออกของพยาบาล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลและด้านการบริหารและหน่วยงานที่ปฏิบัติ เจตคติต่องาน โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดโรงพยาบาลดึงดูดใจ ซึ่งได้จาก

การทบทวนวรรณกรรม มาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการเพื่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และการบริการที่มีคุณภาพของโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของโรงพยาบาล
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ด้านการบริหารและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เจตคติต่องาน และการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. ประสบการณ์ด้านปฏิบัติการพยาบาล
4. ประสบการณ์ด้านการบริหาร
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติ

เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ

1. ด้านความคิดต่องาน
2. ด้านความรู้สึกต่องาน
3. ด้านพฤติกรรมต่องาน

ตัวแปรตาม

การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ
3. ด้านการบริหารบุคลากร
4. ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ด้านการบริหารและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เจตคติต่องานของ

พยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ และการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจมีความสัมพันธ์ทางบวก

2. ปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็น
โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อ
การเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

วิธีดำเนินการวิจัย ทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและทำหนังสือถึงโรงพยาบาลเมื่อได้รับอนุญาตจึง
เก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอเป็นภาพรวม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ที่ปฏิบัติงานมา
อย่างน้อย 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ถูกเลือกจากประชากรในโรงพยาบาล
ที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของ
พยาบาลวิชาชีพแต่ละหอผู้ป่วยและหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์
ในการทำงานด้านการพยาบาลประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหาร
หน่วยงานที่ปฏิบัติจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็น
โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5
ระดับ คือ ต่ำมาก ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็น
โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจจำนวน 60 ข้อ โดยแปลผลเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำมาก
ต่ำ ปานกลาง สูงและสูงมาก

แบบสอบถามได้ถูกตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาล

วิชาชีพ จำนวน 30 คน ได้ค่าความตรงของเนื้อหา (CVI) และค่าความเที่ยง (reliability) แบบสอบถามเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .82 และ .97 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ใช้สถิติที่วิเคราะห์คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ได้ขออนุญาตและพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างทุกท่านโดยกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมงานวิจัย ใช้รหัสแทนชื่อและนำเสนอเป็นภาพรวม

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ฯ จำนวน 248 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.63 มีเพียงร้อยละ 20.56 ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในแผนก ศัลยกรรมมากที่สุดร้อยละ 38.89 เคยเป็นหัวหน้าผู้ป่วยมาร้อยละ 28.22 มีประสบการณ์เกี่ยวกับโรงพยาบาลดึงดูดใจ ร้อยละ 40.37 และไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับโรงพยาบาลดึงดูดใจ ร้อยละ 59.63 ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งระดับการศึกษา เวลาการทำงานด้านการพยาบาลและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ส่วนหน่วยงานที่ปฏิบัติงานและเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ ($r=0.24$ และ $.64$) พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวมใน ระดับสูง ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.93$) เมื่อแยกด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.70, S.D. = 0.87$) รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.85$) ด้านการบริหาร $\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.93$) และด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 3.36, S.D. = 0.93$) ดังตาราง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวม และรายด้าน ($n=248$)

โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการบริหาร	3.64	0.93	สูง
ด้านภาวะผู้นำ	3.67	0.85	สูง
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.36	0.93	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	3.70	0.87	สูง
รวม	3.59	.88	สูง

ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านการบริหารของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ

ผลการศึกษา ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านการบริหารของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านการมีนโยบายในการพบผู้ปฏิบัติงานเพื่อชี้แจงนโยบายและรับฟังปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการฝ่ายการพยาบาลมีสายบังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นน้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.71$) ส่วนฝ่ายการพยาบาลมีการตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.48$)แสดงให้เห็นว่าการบริหารมีระบบ มีการตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านการบริหารของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ จำแนกโดยรวม และรายด้าน (n=248)

การบริหารของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารระดับต่างๆมีอำนาจในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบตามแผนที่วางไว้	3.64	0.84	สูง
2. ผู้บริหารระดับต่างๆในองค์การพยาบาลได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ	3.70	0.76	สูง
3. ฝ่ายการพยาบาลมีการกระจายอำนาจ	3.68	0.75	สูง
4. ผู้บริหารทางการพยาบาลมีอำนาจตัดสินใจการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลเอง	3.64	1.03	สูง
5. ฝ่ายการพยาบาลมีสายบังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นน้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.71	0.97	สูง
รวม	3.64	0.93	สูง

**ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านคุณภาพ
ภาวะผู้นำของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ**

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมีการรับรู้ต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านคุณภาพภาวะผู้นำของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง(\bar{x} = 3.67) ส่วนในรายด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านเมื่อมีผู้ปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บริหารทางการพยาบาลมีการตรวจสอบและค้นหาสาเหตุโดยไม่ตำหนิหรือลงโทษอย่างรุนแรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 3.89) รองลงมาคือ ด้านหัวหน้าพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลเอาใจใส่ดูแลผู้ปฏิบัติงาน (\bar{x} = 3.79) และผู้บริหารทางการพยาบาลมีความยุติธรรมในการทำงานค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x} = 3.53) เนื่องจากโรงพยาบาลมีหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำสูง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านคุณภาพภาวะผู้นำของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (n=248)

คุณภาพภาวะผู้นำของโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
16. ผู้บริหารทางการพยาบาลใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	3.55	1.05	สูง
17. หัวหน้าพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลเอาใจใส่ดูแลผู้ปฏิบัติงาน	3.79	0.79	สูง
18. ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความสามารถในการประสานงาน เจริญต่อรองได้เป็นอย่างดีดีเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.60	0.84	สูง
19. ผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นแบบอย่างของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทั้งในเชิงวิชาชีพและการบริหารจัดการ	3.69	0.79	สูง
.....			
24 ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความยุติธรรม	3.53	0.84	สูง
รวม	3.67	0.85	สูง

ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(\bar{x} = 3.36) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านฝ่ายการพยาบาลมีการวางนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่

พึงได้รับมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด(\bar{x} = 3.75) รองลงมาคือด้านฝ่ายการพยาบาลมีการสรรหาพยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถ/สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร(\bar{x} = 3.59) และด้านพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่างๆในอัตราใกล้เคียงหรือมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับเดียวกันที่ทำงานในโรงพยาบาลอื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด(\bar{x} = 3.00)แสดงให้เห็นว่าพยาบาลรับรู้ข้อนี้ต่ำดังตารางที่ 4.4 ตารางที่ 4.4 ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกโดยรวมและรายด้าน(n =248)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
25. ฝ่ายการพยาบาลมีการสรรหาพยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถ	3.59	0.79	สูง
26. ฝ่ายการพยาบาลมีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามบันไดอาชีพ	3.49	0.93	สูง
27. ฝ่ายการพยาบาลมีการวางนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ	3.75	0.83	สูง
28. ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดอัตราค่าจ้างมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม	3.57	0.88	สูง
29. ฝ่ายการพยาบาลมีระบบพยาบาลที่เลี้ยงในการดูแลพยาบาลจบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	3.47	0.89	สูง
30. พัฒนาให้มีพยาบาลเชี่ยวชาญ	3.46	0.91	สูง
31. ฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรตามบันไดอาชีพ	3.28	1.09	ปานกลาง
รวม	3.36	0.93	ปานกลาง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรสนับสนุนให้พยาบาลได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้มีการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลได้มีคุณภาพ และสิ่งที่สำคัญควรสร้างเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้ เป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลสามารถดำรงรักษาพยาบาลไว้ได้

2. หากองค์กร สร้างเจตคติที่ดีให้แก่พยาบาลวิชาชีพแล้วย่อมมีผลความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ จึงควรเพิ่มการเสริมสร้างเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนาองค์กร การสร้างเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข ประสิทธิภาพของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน การมีส่วนร่วมในองค์กรที่จะทำให้พยาบาลรับรู้ว่าเป็นโรงพยาบาลน่าอยู่เป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ สามารถดำรงรักษาพยาบาลให้มีพยาบาลพอเพียงท่ามกลางสภาวะการขาดแคลนพยาบาล ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของพยาบาลวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผศ.ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์ รศ.ดร. จริยาวัตร คมพัยค์ และ ดร.บุญเลี้ยง ทุมทอง ที่ช่วยแนะนำตรวจสอบสถิติในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

อัครี จิตต์ภักดี (2536) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย(2554)รายงานประจำปี.กรุงเทพฯ:สภากาชาดไทย.

ANCC (2006) 14 Force of Magnetism (on line).Available from:

<http://www.nursingworld.org/ancc/html>.(2010,Dec 3)

Brady-Schwartz(2005)Further evidence on the magnet recognition program:Implication for nursing leader.Journal of Nursing Administration 35 (9):397-403.

Davis, J.L.(1981).Organizational behavior. 2nd ed. New Jersey: Prentice- Hall.

Dessler, G. (1980). Organization theory: Integrating structure and behavior. 2nd ed. New York: Prentice-Hall.

Laschinger, Almost, and Tuer-Hodes (2003).Workplace empowerment and Magnet Hospital characteristics.Journal of Nursing Administration 33 (7-8):410-422

McClure & Poulin (1983) , Magnet hospital: Attraction and retentions of professional nurses.Kansas City,MO:American nurse's association.

Melanie McEwen(2007).Theoretical Basic for Nursing 2nd Lippincott Williams &Wilkins

Sullivan,E.J&Decker,P.J(2006)Effective Leadership&Mangament in Nursing 6th.Upper Sadle River,NJ:Person Education.