

การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสกลนคร

จิรัชยา เจียวกก * วันชัย ธรรมสัจการ ** และ ปรียา แก้วพิมล ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจวิธี วัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบลำดับขั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสกลนคร จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลตามเกณฑ์กำหนดและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอร์ด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์และฟารอนบาร์มีค่าเท่ากับ .836 และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสกลนคร

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนครศรีนารายณ์ ปีการศึกษา 2555,

อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
เลขที่ 125/502 ถนนพหลโยธิน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสกลนคร 90110

เมล: jirachaya@hu.ac.th

** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนครศรีนารายณ์
เลขที่ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสกลนคร 90110

เมล: dh_wanchai@yahoo.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาการพยาบาลสูติ-นรีเวชและผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสกลนครศรีนารายณ์

เลขที่ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสกลนคร 90110

เมล: preeya.k@psu.ac.th

ມີກາຣຄອງອູ່ໃນງານ ໄດ້ແກ່ ວັດນອຣມແລະ ດ່ານີມອອກຕົກກາ ແລະ ກາຣໄດ້ຮັບກາຣສັບສົນຈາກຜູ້ນັ້ນຄັ້ນບໍ່ຢູ່ 2) ສາເຫຼຸດທີ່ໃຫ້ພຍາບາລວັງເປີພິໂນງພຍາບາລມຫາວິທາລີຍ ຈັງຫວັດສົງປລາ ມີຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອາກາງານ ໄດ້ແກ່ ສກາພແວດລ້ອມໃນກາຣທຳການ ລັກຂະນະງານທີ່ປົງບັດ ແລະ ຄວາມສໍາເຮົງໃນໜ້າທີ່ກາຣການ ແລະ 3) ສາເຫຼຸດທີ່ໃຫ້ພຍາບາລວັງເປີພິໂນງພຍາບາລມຫາວິທາລີຍ ຈັງຫວັດສົງປລາມີກາຣຄອງອູ່ ແລະ ຕັ້ງໃຈລາວອາກາງານ ສາເຫຼຸດເຫັນທ່ານໄດ້ຮັບກາຣຕອບສົນອອງຈະໃຫ້ເກີດກາຣຄອງອູ່ ທາກໄມ່ໄດ້ກາຣຕອບສົນອອງຈະໃຫ້ຕັ້ງໃຈລາວອາກາງານ ໄດ້ແກ່ ພລປະໂຍ້ຫນໍຕອບແທນ ຄວາມຮັບຜິດຂອບ ຄວາມມັ້ນຄົງໃນກາຣທຳການ ກາຣໄດ້ຮັບກາຣຍອມຮັບນັບຖືອ ແລະ ຄວາມສັ້ນພັນຮັບຮ່ວງຜູ້ຮ່ວມງານ

ຄຳສຳຄັນ: ກາຣຄອງອູ່ ຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອາກາງານ ພຍາບາລວັງເປີພິໂນງພຍາບາລມຫາວິທາລີຍ

Retention and Intention of Resignation to the Job of Registered Nurses in the University Hospital, Songkhla Province

Jirachaya Jeawkok Wanchai Dhammasaccakarn** and Preeya Keawpimon****

Abstract

The objective of this mixed methods research was to describe social phenomena that were causes of professional nurses' retention on and intention of resignation to the job of registered nurses at a university hospital in songkhla province. The subjects were 289 professional nurses selected through the proportional stratified random sampling technique. The key informants were five supervisors of the professional nurses, and ten professional nurses who had resigned from their jobs at the university hospital. The data were obtained

* Students Master of Arts Program in Human and Social Development, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University (year 2555)

Lecturer, Department of Society Development, Faculty of Arts and Education, Hatyai University 125/502 Pichai Road, Hat Yai, Songkhla 90110, THAILAND.

E-mail: jirachaya@hu.ac.th.

** Associate Professor Dr., The Department of Foundations of Education, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

15 Karnjanavanich Road, Hat Yai, Songkhla 90110, THAILAND.

E-mail: dh_wanchai@yahoo.com

*** Assistant Professor, The Department of Nursing – Gynecology and Obstetrics.

Faculty of Nursing, Prince of Songkla University

15 Karnjanavanich Road, Hat Yai, Songkhla 90110, THAILAND.

E-mail: preeya.k@psu.ac.th

according to the criteria, and the subjects were recruited using the snowball sampling technique. The instruments consisted of: 1) a questionnaire asking about their remaining on and intentions to resign from the jobs; the questionnaire was tested by five experts. The Cronbach's alpha coefficient of the content validity was .836, and 2) a semi-structured interview form. The quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, and for the qualitative data, content analysis was carried out.

The results of the study revealed that: 1) the reasons for the professional nurses at the university hospital to retention on the jobs were: organizational culture and values, and support from their supervisors; 2) the causes for the professional nurses' resignations from the jobs at the university hospital were: the work environments, work characteristics, and success in the jobs, and 3) for the professional nurses at the university hospital, the factors or reasons for remaining on the jobs if there were responses to, and the factors or causes for resigning from the jobs if there were no responses to were: benefits and remunerations, responsibilities, work security, recognition, and relationships with colleagues.

Keywords: *Retention, Intention of Resignation to the Job, Registered Nurses, The University Hospital*

ບໍ່ທຳນຳ

ພຍາບາລວິຫານີ້ພີເປັນປັດຈຸບັນສຳຄັນໃນການສ້າງງານ ແລະ ທຳໃຫ້ອົງຄົກການປະສົບຄວາມສຳເຮົາ ຕາມເປົ້າໝາຍໄດ້ອ່າຍ່າງມີປະສິທິອົກພ ແລະ ມີປະສິທິອົກ ທັງນີ້ເນື່ອຈາກພຍາບາລເປັນບຸກຄາກສ່ວນໃຫຍ່ ຂອງໂຮງພຍາບາລ ອື່ນ ມີຈຳນວນຄື່ງ 1 ໃນ 3 ຂອງບຸກຄາກທັງໝົດຂອງໂຮງພຍາບາລ ແລະ ມີໜ້າທີ່ໂດຍຕຽນໃນ ການຮັບຜິດຂອບດູແລ້ງປ່ວຍຄື່ງຮ້ອຍລະ 95 (ກອງຈາ ແສງດີ, 2545) ກາຣຄອງໝູ່ອົງພຍາບາລວິຫານີ້ພ ຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນຍູ້ຍິ່ງໃນທີມບົກຄາກສຸກພາພ ນອກຈາກນີ້ ຍັງສັງຜົດຕ່ຳວິຫານີ້ພແລະອົງຄົກການໃນດ້ານ ອື່ນ ຖ້ອນ (ນະນຸ່ງ ວົງໝໍສຸວະຮຸນ, 2541) ນັ້ນຄື່ນ ກາຣທຳໃຫ້ອົງຄົກການແລະວິຫານີ້ພໄມ້ຕົ້ນສູງເສີຍບຸກຄາກ ທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ສ່ວນ ຄວາມຕັ້ງໃຈລາອອກຈາກງານ ເປັນກາຣຮັບຮູ້ຄື່ງຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະອອກຈາກ ການທີ່ທໍາອຸ່ນໃນປ່າຈຸບັນ (Volk & Lucas, 1991) ອີ່ວີ່ເປັນກາຣຄາດຄະເນຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການລາອອກ ຈາກງານໃນອາຄະດ

ຈາກສົດທີຂອງຝ່າຍກາຣບົກຄາກພຍາບາລໂຮງພຍາບາລທາວິທາລັຍ ຈັງຫວັດສົງຂລາ ພບວ່າ ມີກາຣລາອອກຂອງພຍາບາລວິຫານີ້ພຍ່າຍ່າງຕ່ອນເນື່ອງມາຕັ້ງແຕ່ປີ ພ.ສ. 2551 ຈົນກະທຳທີ່ປີ ພ.ສ. 2554 ອົດຮາ ກາຣລາອອກຂອງພຍາບາລວິຫານີ້ພຍ່າຍ່າງຮ່ວ່າງ ຮ້ອຍລະ 6.8, 7.2, 6.72 ແລະ 8.78 ຕາມລຳດັບ ໂດຍເຂົາພະ ອ່າຍ່າງຍິ່ງໃນປີ ພ.ສ. 2554 ທີ່ຝ່າມນານີ້ອ້ອກກາຣລາອອກຂອງພຍາບາລວິຫານີ້ພພື້ນເຂົ້ານ້ຳຮ້ອຍລະ 8.78 ອີ່ວີ່ 92 ດົນ/ປີ ເລີ່ມຍື່ງ 8 ດົນຕ່ອດເດືອນ (ຝ່າຍບົກຄາກພຍາບາລ ໂຮງພຍາບາລສົງຂລາຄຣິນທີ, 2555) ຈາກ ກາຣາດອັຕຣາກຳລັງຂອງບຸກຄາກໂດຍເຂົາພະພຍາບາລ ແລະຈາກປ່ັນຫາກາຣລາອອກຂອງບຸກຄາກ ກຣນີ ໂຮງພຍາບາລສົງຂລາຄຣິນທີທຳໃໝ່ມີຕີທີ່ປະຊຸມຄັ້ງທີ່ 6/2554 ວັນສຸກົກທີ່ 8 ເມສາຍນ 2554 ໃນປະເທັນ ພິຈາລະນາໂຍບາຍລົດເຕີຍເພື່ອແກ້ປ່ັນຫາກາຣາດແຄລນພຍາບາລ ປື້ນມີຕີທີ່ປະຊຸມເຫັນຂອບໃຫ້ມີກາຣ ປັບລົດຈຳນາວເຕີຍຜູ້ປ່ວຍລົງ

ດ້ວຍຄວາມສຳຄັນຍູ່ອົງພຍາບາລແລະກາຣລາອອກຂອງພຍາບາລມີແນວໃນມສູງເຂົ້ານ້ຳເຮືອຍ ທີ່ ທຳໃຫ້ ເກີດປ່ັນຫາໃນເນື່ອງກາຣາດແຄລນອັຕຣາກຳລັງ ສັງຜົດຕ່ອຄຸນກາພກພຍາບາລໄດ້ ຜູ້ຕຶກຂາໃນຮູ້ນະເປັນ ພຍາບາລວິຫານີ້ພຂອງໂຮງພຍາບາລທາວິທາລັຍ ຈັງຫວັດສົງຂລາ ເລີ່ມເຫັນຄວາມສຳຄັນຍູ່ປ່ັນຫານີ້ຈຶ່ງ ສົນໃຈຈະທໍາກາຣຕຶກຂາ ໂດຍໃນກາຣຕຶກຂາຄັ້ງນີ້ເປັນກາຣຕຶກຂາກາຣຄອງໝູ່ແລະຄວາມຕັ້ງໃຈລາອອກຈາກງານ ຂອງພຍາບາລວິຫານີ້ພໃນໂຮງພຍາບາລທາວິທາລັຍ ຈັງຫວັດສົງຂລາ

ວັດຖຸປະສົງຄົກ

ເພື່ອບໍຣາຍາຍແລະອົບຍາຍປຣາກງູກກາຣນ ທີ່ເປັນສາເຫຼຸ່ງຂອງກາຣຄອງໝູ່ ແລະ ຄວາມຕັ້ງໃຈລາອອກ ຈາກງານຂອງພຍາບາລວິຫານີ້ພຂອງໂຮງພຍາບາລທາວິທາລັຍ ໃນຈັງຫວັດສົງຂລາ

ວິທີດຳເນີນກາຮົວຈັກ

ກາຮົວຈັກຮັງນີ້ເປັນກາຮົວຈັກພາກສູງກາຮົວຈັກສັງຄົມ ທີ່ເປັນສາເຫຼຸດອຳນວຍການຄົງຄອງຢູ່ແລະ ການຕັ້ງໃຈລາວອາການນອງພຍາບາລວັງເພີໄປໂຮງພຍາບາລ໌ທ້າວິທາລ້າ ຈົ່ງທັດສົງບລາ ຜູ້ຕຶກສາໄດ້ນໍາແນວຄົດ Dibble (1999) ທີ່ວັດກາຮົວຈັກຢູ່ໃນອົງຄົກ ມາຄັດເລືອກຜູ້ເຫັນວ່າມີວິທີ່ເພື່ອເລືອກທຳແບບສອບຄາມ ໃນຫຼຸດກາຮົວຈັກ ແລະ ຫຼຸດຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອາກ ໂດຍວິທີ່ພົບ ພບວ່າ ກລຸມທີ່ຕຶກສາກາຮົວຈັກຢູ່ ຈະພິຈາລານມອງເຖິງສິ່ງທີ່ຫ່ວຍເຖິງດູດໃຫ້ບຸຄຄລ໌ທຳການໃນອົງຄົກ ຂຶ້ງຜູ້ວິທີ່ໄດ້ໃໝ່ແນວຄົດຂອງປຣີຍາພຣ ວົງຄອນຫຼຸດໂຮຈນໍ (2544) ແລະ ແນວຄົດຂອງ Mathis and Jackson (2004) ທີ່ກໍລ່າວົງສິ່ງ ປັຈຍທີ່ມີອິທິພລຕ່ອກາຮົວຈັກຢູ່ໃນອົງຄົກ ປະກອບດ້ວຍປັຈຍຕ້ານສ່ວນປະກອບຂອງອົງຄົກ ປັຈຍຕ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຫັນ ປັຈຍຕ້ານກາຮົວຈັກ ໃຫ້ຮ່າງວັດ ແລະ ກາຮົວຈັກຢູ່ ປັຈຍຕ້ານກາຮົວຈັກແບບງານແລະ ກາຮົວຈັກ ແລະ ສັນພັນອກາພຂອງບຸຄຄລາກ ກາຍໃນອົງຄົກ ແລະ ໄດ້ໃຫ້ທາງໝົງ 2 ປັຈຍຂອງ Herzberg ທີ່ກໍລ່າວົງສິ່ງປັຈຍຈູງໃຈແລະ ປັຈຍຕ້າງໆ ມາປະຢູກຕີໃນກາຮົວຈັກ ຄວາມໄໝ່ພອໃຈໃນການເປັນສາເຫຼຸດເບື້ອງຕັ້ງໃນກາຮົວຈັກ

ກາຮົວຈັກນີ້ເປັນກາຮົວຈັກແບບຜົມຜານ ບຣະຍາຍແລະ ອົງຄົກ ປັຈຍທີ່ເປັນສາເຫຼຸດອຳນວຍກາຮົວຈັກຢູ່ອົງພຍາບາລວັງເພີໄປໂຮງພຍາບາລ໌ທ້າວິທາລ້າ ຈົ່ງທັດສົງບລາ ມອງປະກຸງກາຮົວຈັກຢູ່ເປັນອົງຄົກ (Holistic) ຈາກຂໍ້ມູນຂອງ 1) ພຍາບາລວັງເພີທີ່ຍັງຄົງປົງປັບຕິທານຢູ່ໃນໂຮງພຍາບາລ໌ທ້າວິທາລ້າ 2) ຜູ້ບໍລິຫານຂອງພຍາບາລວັງເພີທີ່ຮ່ວມມືຜູ້ນັກຕັບບັງຫາຂອງພຍາບາລວັງເພີ ແລະ 3) ພຍາບາລວັງເພີທີ່ລາວອາກຈາກນານໃນໂຮງພຍາບາລ໌ທ້າວິທາລ້າ ຈົ່ງທັດສົງບລາ ຂຶ້ງໄດ້ເກັ້ນຂໍ້ມູນ ຕັ້ງແຕ່ຕຸລາຄມ 2555 ຕື່ງອັນວາຄມ 2555

ກລຸມຕ້ວອຍ່າງ/ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ

1. ກລຸມພຍາບາລວັງເພີໃນໂຮງພຍາບາລ໌ທ້າວິທາລ້າ ຈຳນວນ 289 ດຣ ໂດຍວິທີ່ຄໍານວນ ຈາກສູ່ຮຽນຂອງ Yamane (ບຸ້ນຍຸອຮົມ ກິຈບໍດາບຣິສຸທີ່, 2553) ແລະ ກາຮົວຈັກສຸມແບບລຳຕັບຫັ້ນ (ບຸ້ນຍຸອຮົມ ກິຈບໍດາບຣິສຸທີ່, 2545)

2. ຜູ້ນັກຕັບບັງຫາຂອງພຍາບາລວັງເພີໃນໂຮງພຍາບາລ໌ທ້າວິທາລ້າ ຈຳນວນ 5 ດຣ ໂດຍວິທີ່ກາຮົວຈັກສຸມຕ້ວອຍ່າງແບບມືຈຸ່ງມຸ່ງໝາຍຂອງກາຮົວຈັກສຸມຕ້ວອຍ່າງແບບມືຈຸ່ງມຸ່ງໝາຍ (ອານີນທີ່ ຕິລິປິຈາຮູ, 2553) ຂຶ້ງມີຕໍາແໜ່ງ ບໍລິຫານ ດັ່ງນີ້ ອ້າວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານ ອອງ້າວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານ ອັນທັງໝົດກາຮົວຈັກສຸມຕ້ວອຍ່າງແບບມືຈຸ່ງມຸ່ງໝາຍ ອອງ້າວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານ ອັນທັງໝົດກາຮົວຈັກສຸມຕ້ວອຍ່າງແບບມືຈຸ່ງມຸ່ງໝາຍ ແລະ ອ້າວໜ້າຫອຜູ້ປ່ວຍທີ່ມີພຍາບາລວັງເພີທີ່ມີກາຮົວຈັກຢູ່ແລະ ລາວອາກມາກທີ່ສຸດ

3. ກລຸມພຍາບາລວັງເພີທີ່ລາວອາກຈາກນານໃນໂຮງພຍາບາລ໌ທ້າວິທາລ້າ ຈົ່ງທັດສົງບລາ ມີ 2 ກລຸມ ທັ້ງ 2 ກລຸມ ໃຫ້ວິທີ່ກາຮົວຈັກສຸມຕ້ວອຍ່າງແບບສົນວົນວົບຄລ໌ (ສຸກາງຄໍ ຈັນທວານິຍີ, 2554) ກະທຳໄດ້ຂໍ້ມູນອື່ນຕ້ວາ ທັ້ງນີ້ຈຳນວນກລຸມຕ້ວອຍ່າງໄໝ່ນ້ອຍກວ່າ 10 ດຣ

- ກລຸມທີ່ລາອອກຈາກງານພຍາບາລວິຫາວິທີ ແລ້ວໄມ້ໄດ້ທຳກຳນາມເປັນພຍາບາລວິຫາວິທີ ເປັນ ເພັນທີ່ 3 ຮາຍ ເພັນທີ່ 2 ຮາຍ ຜົ່າໆເປັນ ອາຍຸອຸ່ຽນຮ່ວມມື 28-34 ປີ
- ກລຸມທີ່ລາອອກຈາກງານພຍາບາລວິຫາວິທີ ແລ້ວຍັງຄົງປົງປົກຕິດການເປັນພຍາບາລວິຫາວິທີທີ່ເປັນ ເພັນທີ່ 5 ຮາຍ ຜົ່າໆເປັນ ອາຍຸອຸ່ຽນຮ່ວມມື 28-33 ປີ

ເຄື່ອງສື່ອໃນກາຣວິຈີຍ

ກາຣວິຈີຍຄົງນີ້ມີກາຣສ້າງເຄື່ອງສື່ອເພື່ອໃໝ່ໃນກາຣວິຈີຍ ຜົ່າໆຜູ້ວິຈີຍໄດ້ໃໝ່ແນວຄົດຂອງປຣີຢາພຣ ວົງຄອນຫຼຸຣໂຈນ (2547) ທີ່ກ່າວເສີ່ງ ຄວາມພຶ້ງພອໃຈທີ່ຈະອູ່ໃນອົງຄົດການນາມທີ່ສຸດ ປະກອບດ້ວຍ ປັຈຢ້າຍຕ້ານ ບຸຄຄລ ປັຈຢ້າຍຕ້ານນາມ ແລະປັຈຢ້າຍຕ້ານກາຣຈັດການ ແລະແນວຄົດຂອງ Mathis and Jackson (2004: 141) ທີ່ກ່າວເສີ່ງ ປັຈຢ້າຍທີ່ມີອີຫຼືພລຕ່ອກາຣຄອງຍູ້ໃນອົງຄົດການປະກອບດ້ວຍປັຈຢ້າຍຕ້ານສ່ວນປະກອບຂອງ ອົງຄົດການ ປັຈຢ້າຍຕ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຫັນ ປັຈຢ້າຍຕ້ານກາຣໃຫ້ຮ່າງວັລ ແລະກາຣຄອງຍູ້ປັຈຢ້າຍຕ້ານກາຣ ອອກແບບງານແລກາກທຳກຳ ແລະສ້າມພັນອກພາບຂອງບຸຄຄລາກຮາກຍາໃນອົງຄົດການ ແລະ ໄດ້ໃໝ່ທຖ່ງໝົງ 2 ປັຈຢ້າຍ ຂອງ Herzberg ທີ່ກ່າວເສີ່ງປັຈຢ້າຍຈຸງໃຈແລະປັຈຢ້າຍຄ້າຈຸນມາປະຢຸກຕິໃນກາຣຕືກ່າຍ ຄວາມໄມ່ພອໃຈໃນງານ ເປັນສາເຫຼຸດເບື້ອງຕົນໃນກາຣຕັດສິນໃຈລາອອກ ມີ 3 ພຸດ ດັ່ງນີ້

ໜຸດທີ່ 1 ແບບສອບຄາມກາຣຄອງຍູ້ໃນງານ ສໍາຫັບກລຸ່ມພຍາບາລວິຫາວິທີທີ່ຍັງປົງປົກຕິດການ ປະກອບ ດ້ວຍ 3 ຂ້ອມູລຕ້ານບຸຄຄລ ຂ້ອມູລຕ້ານຄຣອບຄຣວ ແລະຂ້ອມູລຕ້ານອົງຄົດການ

ໜຸດທີ່ 2 ແບບສົມກາເໝົນໜົດກິ່ງໂຄຮງສ້າງ ສໍາຫັບກລຸ່ມຜູ້ບັງຄັບບໍ່າຂອງພຍາບາລວິຫາວິທີ 13 ຊົ້ວ

ໜຸດທີ່ 3 ແບບສົມກາເໝົນໜົດກິ່ງໂຄຮງສ້າງ ສໍາຫັບກລຸ່ມພຍາບາລວິຫາວິທີທີ່ລາອອກຈາກງານ ໃນໂຮງພຍາບາລມຫາວິທາລ້າຍ ຈັງໜ້າດສົງຂລາ ມີຈຳນວນ 13 ຊົ້ວ

ເຄື່ອງສື່ອທີ່ 3 ພຸດໄດ້ຮັບກາຣຕຽບສອບຄວາມຕຽບຕ່າງໆ ເພື່ອຫາຈາກຜູ້ທຽບຄຸນວຸຜົນຈຳນວນ 5 ທ່ານ ວິເຄຣະໜ້າຄວາມເທິ່ງໂດຍສູ່ຕັ້ງສົມປະລິຫຼືແລ້ວພາກອນນາມຄົມຄ່າເຫັກກັນ .836

ວິທີກາຣວິຈີຍ

ເຄື່ອງສື່ອຫຸດທີ່ 1

1. ຜູ້ວິຈີຍດຳເນີນກາຣເກີບຂ້ອມູລກລຸ່ມຕ້ວອຍ່າງ ໂດຍແນະນຳດ້ວຍອືບຍາຍວັດຖຸປະສົງກາຣວິຈີຍ ພຣ້ອມທັງໝົ່ງແຈກກາຣພິທັກໍສີທີ່ກົມຕ້ວອຍ່າງ ແລະຂອຄວາມຮ່ວມມືໃນກາຣເກີບຂ້ອມູລ ຈາກນັ້ນໃຫ້ກລຸ່ມ ຕ້ວອຍ່າງຕອບແບບສອບຄາມ

2. ນຳແບບສອບຄາມທີ່ໄດ້ມາຕຽບສອບຄວາມຄູກທີ່ອັນ ຄວາມສມບູຮັນ ແລະນຳເປົ້າປົກການ ວິເຄຣະໜ້າຄວາມສົດທິທີ່ກຳນົດໄວ້

3. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาให้คะแนน บันทึกลงในแบบบันทึกรหัส (Coding Form) แล้วนำไปวิเคราะห์ผลของข้อมูล

เครื่องมือชุดที่ 2

1. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 5 คน โดยเริ่มจาก

1) แนะนำตัวด้วยอธิบายตัวอันดี พร้อมสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองโดยการสนทนาด้วยอธิบายตัวอันดี

2) บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์ พร้อมให้ข้อมูลต่าง ๆ และให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ

3) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อ 1 คน

เครื่องมือชุดที่ 3

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 5 คน โดยเริ่มจาก

1) แนะนำตัวด้วยอธิบายตัวอันดี พร้อมสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองโดยการสนทนาด้วยอธิบายตัวอันดี

2) บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์ พร้อมให้ข้อมูลต่าง ๆ และให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ

3) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อ 1 คน ทั้งนี้เก็บจนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สถิติทางค่าการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}), ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (สุภาพงค์ จันทวนิช, 2554) และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมตรวจสอบความตรง

ผลการวิจัย

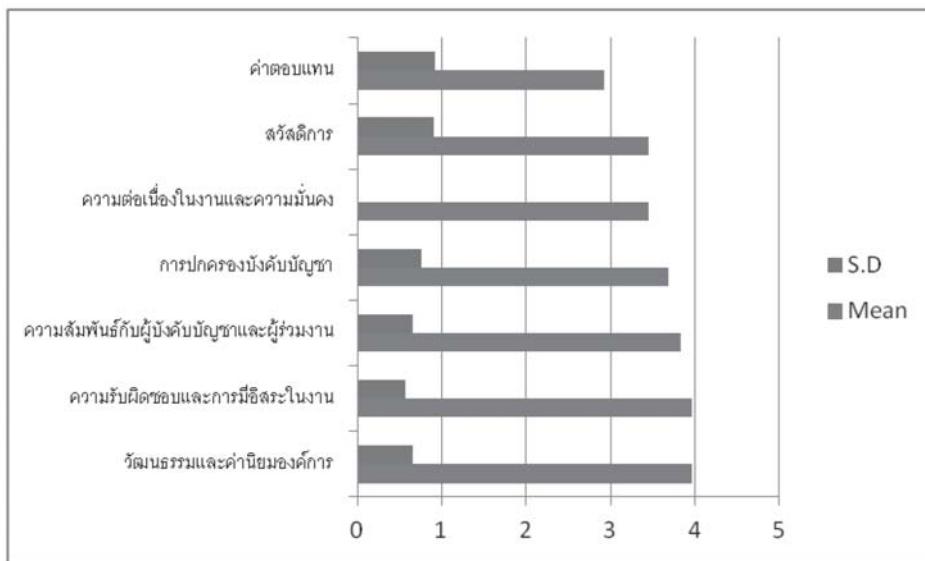
ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 289 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฎิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 49.5 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 27.7 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉย ๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 22.8 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.7 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.4 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉย ๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 24.9 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้เลือกทำแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และตอนที่ 3 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45

พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล มากสุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 100 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 80 และน้อยสุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 20 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรม และผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 25 ทั้ง 2 หน่วยงาน ส่วน มีความตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล มากที่สุด สังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 80 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและหอผู้ป่วยพิเศษ ทั่วไป ร้อยละ 75 ทั้ง 2 หน่วยงาน และน้อยสุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 0 รองลงมา สังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 20

ตอนที่ 2 การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ มีผลการศึกษา ดังนี้

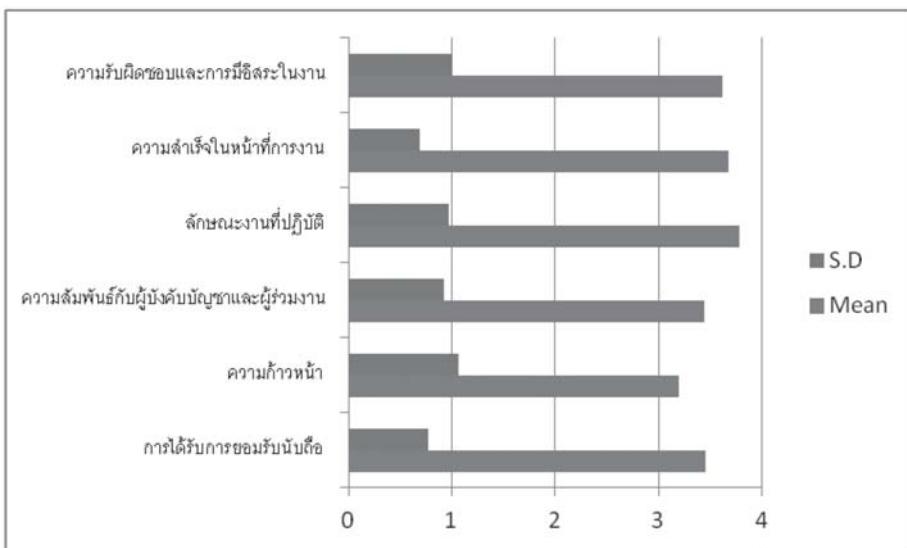
พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม องค์การ ($Mean = 3.958$) ด้านความรับผิดชอบ และการมีอิสระในงาน ($Mean = 3.960$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($Mean = 3.826$) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($Mean = 3.692$) ส่วนไม่แน่ใจ มี 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ($Mean = 2.918$) ด้านสวัสดิการ ($Mean = 3.448$) และด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ($Mean = 3.458$)



ภาพที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่

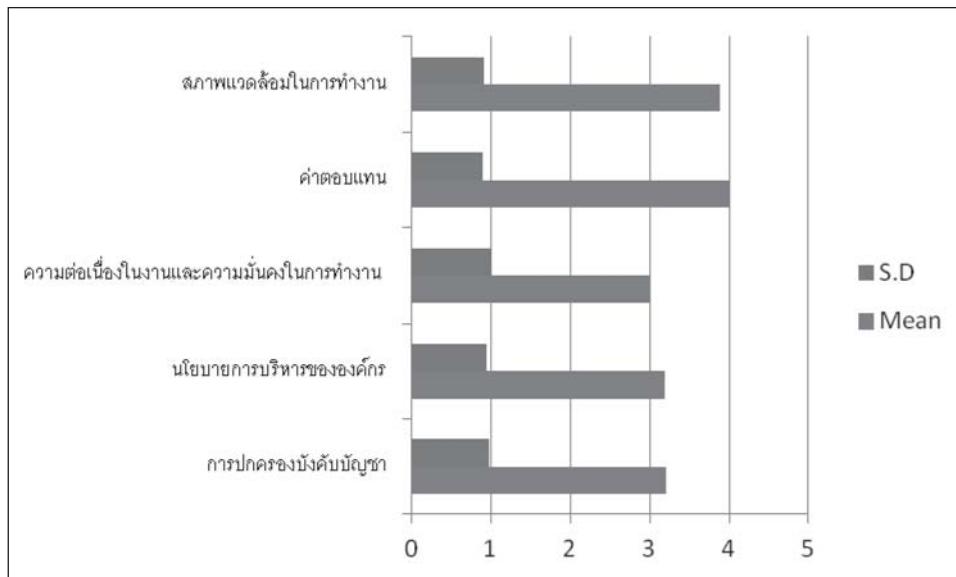
ตอนที่ 3 ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ มีผลการศึกษา ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสกลนคร ที่มีความตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mean = 3.775) ความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน (Mean = 3.671) และ ความรับผิดชอบ (Mean = 3.613) ส่วนไม่แน่ใจ มี 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้า (Mean = 3.194) และ การได้รับการยอมรับนับถือ (Mean = 3.446)



ภาพที่ 2: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุจึงใจลาออกจากงาน

พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 2 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน (Mean = 4.011) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 3.878) ส่วนไม่แน่ใจ มี 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Mean = 2.991) นโยบายการบริหารขององค์กร (Mean = 3.191) การปกคล้องบังคับบัญชา (Mean = 3.212) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (Mean = 3.435)



ภาพที่ 3: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุค้างกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการรับฟังความคิดเห็น

ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวว่า ประเด็นที่ 1 คือ ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรายได้ต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อธุรกิจการค้าขาย การลงทุน ทำให้การใช้จ่ายในครัวเรือนขยายตัวเพิ่มขึ้น ทางผู้บริหารจึงปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้ "...สิ่งสำคัญที่พยาบาลอยู่ที่นี่คือเรื่องของเงินเดือนที่เราให้ไม่ต้องกวนว่าเอกสารน..." ประเด็นที่ 2 คือ ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อไม่ได้บรรจุเป็นจึงมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการ ทางผู้บริหารจึงหารือการต่าง ๆ ที่ทดสอบความมั่นคงในงาน และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความมั่นคง "...พยาบาลที่ยังคงทำงานที่นี่เด็กมองถึงความมั่นคงในงาน และการรักษาพยาบาลพ่อแม่ รวมถึงโรงพยาบาลนี้เป็นองค์การใหญ่มีความมั่นคงกว่าโรงพยาบาลเอกชน..." และประเด็นที่ 3 คือ การปกครองบังคับบัญชาที่มีสายงานชัดเจนไม่คลุมเครือ มีความโปร่งใสของการบริหารงาน ทำให้

พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในโรงพยาบาล "...โรงพยาบาลนี้มีข้อดี นั่นคือ อยู่ในสถาบันการศึกษาทำให้มี สายการบริหารที่ชัดเจน พยาบาลจึงมองเห็นเรื่องความโปร่งใสของ การบริหารจัดการ..."

สำหรับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสกลนคร แต่ก็ต่างกับการให้ข้อมูลของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ประเด็นที่ 1 คือความมั่นคงในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพจึงอยากเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการให้ความรู้สึกที่มั่นคง การเข้าทำงานการได้เท่ากับฝากรหีบไว้ได้ ปลด geleเมื่อยันก์มีบ้านญี่เลี้ยงชีพ "...หากโรงพยาบาลนี้มีตำแหน่งข้าราชการให้ก็คงไม่ย้ายออกจากไปทำงานที่อื่นหรอก เพราะตำแหน่งข้าราชการมั่นคงกว่า ลูกจ้าง..." ประเด็นที่ 2 คือ ผลประโยชน์ตอบแทน พยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งตัดสินใจไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีรายได้ที่สูงกว่า รวมถึงเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น "เงินหรือ ผลประโยชน์ตอบแทน" "...หาก ม.อ.¹ เพิ่มเงินให้ได้เท่ากับเอกชนก็ต้องได้ออยู่ต่อ เพราะงานหนักยิ่งกว่าโรงพยาบาลหลายโรงพยาบาลอีก..." ประเด็นที่ 3 ซึ่งให้ความคิดเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า ความล้มเหลวของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน กล่าวคือ หากมีความล้มเหลวไม่ได้ต่อ กัน ทำให้การให้คำปรึกษาแนะนำในงานไม่เกิดขึ้น ใช้กฎระเบียบข้อบังคับมากเกินไป เมื่อเกิดความผิดพลาดก็พยาามหาผู้รับผิดชอบ แทนที่จะหาสาเหตุของปัญหา เป็นต้น "...หัวใจของบรรดาหัวหน้ามันทำให้ไม่ค่อยอยากรเข้าใกล้เลย อิ่งให้ดีได้พยาบาลชีวีเนี่ยที่ค่อยจ้องจับผิดอีก ใครอยากจะทำงานร่วม หากทำงานกันอย่างมีตัว ม.อ. น่าอยู่มาก..."

ค่าตอบแทน: งานแลกเงิน เงินแลกงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการค้าจุนงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวากษา เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนกับค่าใช้จ่ายของพยานาลวิชาชีพ พบว่า พยานาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จะมีรายได้ค่อนข้างดีในช่วงแรก แต่เมื่อมีความชำนาญในงานมากขึ้นกลับได้ค่าตอบแทนที่คงที่หรือเพิ่มขึ้น เพียงเล็กน้อย เพราะเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าพยานาลวิชาชีพที่อื่น ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...ที่โรงพยาบาล ม.อ. นั้น ตอนทำงานใหม่ ๆ จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่พออยู่ไปนาน ๆ เริ่มน้อยลงเมื่อเทียบกับเด็กที่จบใหม่ ๆ โรงพยาบาลทำเหมือนกับระบบ บริษัทเอกชนเลย ลองพิจารณาอยู่ชิว่า ทำไม่พยาบาล มอ. เท่าทำงานเอกสารการณ์ 2-3 ปีแล้วล้าออกกันยังไงจะเป็นจากสาเหตุนี้หรือเปล่า ฝากให้ผู้มีอำนาจพิจารณาด้วย ถ้ายังเป็นอย่างนี้เรื่อยก็อาจทำให้พยาบาล

¹ ม.อ. (เป็นภาษาพูดของผู้ที่ให้สัมภาษณ์) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (โรงพยาบาลสังฆภานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

² ยิ่งให้ดี (เป็นภาษาพูดของคนไทยภาคใต้) มีความหมายว่า อีกทั้ง แลกความหมายดังนี้ “ยิ่งให้ดีได้พยานาลีเนี่ย ที่คอยจ้องจับผิดอีก” หมายถึง อีกทั้งมีพยานาลีวิชาชีพระดับอาชญาโสคอยจับผิด

ມ.ອ. ສູງພັນຖຸກີໄດ້ນະຄາໄມມີທາງແກ້ບໍ່ພາຫາ ເພວະທີ່ນີ້ງານໜັກມາກ ໄນຄຸມຄ່າຕ່ອບແຫນເລຍນະ ໄນໃຫ້ວ່າຈະເຮັດວຽກກົດລົງການເປັນຈິງນະ ແກ່ນທີ່ໃນການໄດ້ຂັ້ນກີຕ່າງກັບທີ່ອື່ນຢູ່ງຍາກກວ່າເຫຼື້ອ! ນ່າເປື້ອ ...”

(ທ້າ (ນາມສມມຕີ), ສັມກາຍົນວັນທີ 23 ອັນວາດມ 2556)

ຈາກການສັງເກດແບບໄມ່ມີລ່ວມຮ່ວມຈາກກຸລຸ່ມຜູ້ໃຫ້ຂ້ອມຸລ ພບວ່າ ຮສນິຍມ ດ່ານີຍມຂອງພຍາບາລ ວິຊາທີ່ພິໄນໂຮງພຍາບາລມຫວີທາຍາລ້ຍນັ້ນ ເປັນແບບຮສນິຍມຂອງສັງຄມໂລກຖຸນິຍມເປັນສ່ວນໃໝ່ ກລ່າວຕີ່ອ ມີການເໜັກການຂໍ້ອສິນຄ້າເທິໂນໂລຢີທີ່ອອກມາໃໝ່ ເຫັນ ໂໂຮຕັພໍ ແລະ ມີການໃໝ່ເງິນກັບການສ້າງກາພລັກຜ່ານ ອາທີ ກາຮັ້ງອຮຍິນຕີ ກາຮັກອາຫານໃນຮ້ານອາຫານຂັ້ນຕີ ກາຮັ້ງເສື້ອຜ້າ ແລະ ການໃໝ່ບໍລິການສັນຕະພິບຕິການ

“...ພໍ່ທ່ານມາເໜີ່ອຍ ກີມືອຍາກຈະໃໝ່ເສື້ອຜ້າແບຣນດີແນມ ອີ່ອກົນກັດຕາຄາວຫຼູ ພ ບ້າງ ຜົວດີໄດ້ມີ ສ່ວນເຕີມເຕີມ...”

(ທ້າ (ນາມສມມຕີ), ສັມກາຍົນວັນທີ 23 ອັນວາດມ 2556)

“...ຄົນເຮົາຈະຕາຍວັນນີ້ພຽງນີ້ໄມ້ຮູ້ ເມື່ອເຮົາທ່ານເໜີ່ອຍເຮັກໃໝ່ຈ່າຍເພື່ອເປັນຮາງຮວລໃຫ້ໜີວິດ ບ້າງສີ ຖູກເປົລ່າ ມາເງິນອຍ່າງເດືອຍຕາຍໄປໄໝໄດ້ໃໝ່...”

(ສາມ (ນາມສມມຕີ), ສັມກາຍົນວັນທີ 22 ອັນວາດມ 2556)

ເມື່ອພິຈາຮານຄ່າໃໝ່ຈ່າຍຂອງພຍາບາລວິຊາທີ່ພ ຊຶ່ງມີຮສນິຍມການໃໝ່ສິນຄ້າຝຸມເພື່ອຍ ເພື່ອຕ່ອບສ່ວນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ເພື່ອສ້າງກາພລັກຜ່ານຂອງຄົນ “ຫັ້ນກລາງເສີງຫັ້ນສູງ” ໃຫ້ປາກງູກກັບຕົນເອງນັ້ນຈຶ່ງເປັນເຫດຸພາລທີ່ກໍາໄໝໃຫ້ຄ່າຕ່ອບແຫນທີ່ໂຮງພຍາບາລຈ່າຍໃຫ້ກັບອຸປະນິສັຍການໃໝ່ເງິນຂອງກຸລຸ່ມພຍາບາລວິຊາທີ່ພ ໄນໄສດັດລັກງັນ

ສັວສົດການ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າ: ກຳລັງໃຈທີ່ໄໝໃໝ່ເງິນ

ຄວາມສຳຄັນຂອງສັວສົດການນັ້ນຈາກໄມ້ໄດ້ມີຜລໂດຍຕຽບຕ່ອບບຸກຄຸລ ທີ່ຈະເລືອກປົງປົກຕິການຕ່ອງທີ່ຮີ່ອລາອັກ ແຕ່ໃນມືຕິຂອງຄວາມຮູ້ສຶກນັ້ນ ສັວສົດການ ຕີ່ອ ສິ່ງທີ່ສາມາດຮ່າຍເຫຼືອແລະ ເປັນກຳລັງໃຈໃຫ້ກັບບຸກຄຸລ ໃນການປົງປົກຕິການ ຜູ້ໃຫ້ຂ້ອມຸລໄດ້ເລົາວ່າ

“...ຮູ້ໃໝ່ທ່ານວ່າໃໝ່ເຮົາເລືອກຍູ່ ມ.ອ. ເມື່ອກ່ອນ ນັ້ນພຣະ ເຮັມອອງຄື່ງເຮື່ອງ ພ່ອ-ແມ່ໄມ່ສບາຍກີສາມາດຮ້າກຍາທີ່ໄດ້ ສະດວກ ປລອດກໍຍ ແລະ ເຮັກຮູ້ຈັກໝອເກັ່ງຕ້ວຍ ແຕ່ຕອນນີ້ ເປັນຫ້າຮາກກາຮົກມາຮ້າກຍາໄດ້ ຍອມເປັນຫ້າຮາກກາຮົກມາຮ້າກຍາທີ່ໄດ້ ແລ້ວເຮົາຈະກຳລັງໃຈທີ່ໄໝໃໝ່ເງິນ ...”

(ສອງ (ນາມສມມຕີ), ສັມກາຍົນວັນທີ 17 ອັນວາດມ 2556)

สอดคล้องกับ การให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลอีกท่าน

“... เพราะทำงานในรั้ว ม.อ. พักใน รั้ว ม.อ. อาหารการกินก็ในรั้ว ม.อ. สวัสดิการดี ๆ เหล่านี้ หายากในโรงพยาบาลอื่น แต่เรามีมั่นคง ไม่ก้าวหน้า หากที่ได้สามารถให้ก้าวหน้า สวัสดิการดี ๆ และความมั่นคงในชีวิตได้ ก็จะพยายามไปอยู่ตรงนั้น....”

(แปด นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

สวัสดิการและความก้าวหน้า เป็นค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของความช่วยเหลือ หรือเป็นการตอบสนองความต้องการบางประการของบุคคลในโรงพยาบาลมหาลัย พบว่า มีการตอบแทนพยาบาลด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ที่พักอาศัย
2. การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สิทธิ์การใช้ห้องพิเศษในโรงพยาบาล
3. สิทธิ์ในการเข้ารับการอปรม หรือศึกษาต่อ ในขอบเขตของตำแหน่ง

จากการสังเกต พบว่า ที่พักของพยาบาลวิชาชีพมีความแออัด ต้องจ่ายค่าสาธารณูปโภค เนื่องจากน้ำ ค่าไฟ แต่สำหรับแพทย์ที่พักมีความสมบายน่าไม่แออัด พยาบาลวิชาชีพ อยู่ห้องเก่า มีท่อประปาร้าว หลังคาร้าว จากสภาพร้าวและ การใช้งานที่บานาน มีต้องสำหรับแพทย์ และนักศึกษาแพทย์เท่านั้น ร้านอาหารที่ห้องแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้ซึ่งเป็นผู้ดูแล สุขภาพของประชาชน ก็ไม่มีความสะอาดเพียงพอ เป็นต้น การฝึกอบรมก็มีลำดับขั้น แบ่งตามชนิด การอบรม

“...สวัสดิการที่พักของพยาบาลกับของหมอต่างกันมาก มีตัวสำหรับหมอหรือนักศึกษาแพทย์ แล้วที่สำคัญหากเป็นไปได้ฝ่ายนักอิทธิพลให้ถึงผู้บริหารเรื่อง “โวค³” ที่นายอาหาร ดูແຍ່ມาก ขนาด เรากล้ากันเรื่องสบายนะ ดูที่กินสิ....”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ตอนเข้ามาทำงานใหม่ ๆ บางครั้งพี่อยากไปอบรมอยู่กรรมบังนะ หัวหน้าบุกไม่อยู่ ในพิว⁴ ไปไม่ได้ไปได้เฉพาะทางศัลยกรรมอย่างเดียว หรือบางอย่างให้แต่พี่เนยร์ไป แล้วจูเนยร์ไม่ต้องรับรู้อะไรเลย พี่ว่าจำกัดความรู้นะ....”

(เก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

³ โวค เป็นชื่อเฉพาะ หมายถึง สถานที่ที่จำหน่ายอาหาร

⁴ ฟิว คือ ฟิวเจอร์ส (Futures) หมายถึง ลัญญา หรือข้อตกลงระหว่างบุคคล ซึ่งในการวิจัยนี้ “ไม่อยู่ในฟิว” หมายถึง การอกรับรองอื่น ๆ ที่แตกต่างจากลักษณะงานประจำที่บัญชีต้องงานอยู่ไม่ได้

สวัสดิการและความก้าวหน้าที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้จัดสรรให้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นคนส่วนมากที่ได้รับสวัสดิการและความก้าวหน้าเหล่านั้น ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของวิชาชีพที่ให้คุณค่าความสะอาด ความมีสุขลักษณะว่าเป็นสิ่งที่ควรน้อมนำมามอบให้กับตนเอง อาทิ ร้านอาหารที่ใกล้หอพักของพยาบาลมีสภาก แต่ถ้าหากมีการปรับภูมิทัศน์คุณภาพของร้านอาหาร ก็อาจเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่หรือลาออกจากโรงพยาบาลวิชาชีพได้ไม่มากก็น้อย

ความมั่นคง: บันไดแห่งความสุขของคนขายแรงงาน

สิ่งเหล่านี้ก็จะสามารถสร้าง “ความสุข” ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ “ความมั่นคง” ก็เป็นหนึ่งในระดับขั้นของการสร้างความสุขเหล่านั้นของบุคคลและกลุ่มบุคคล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า มีการกล่าวถึงความมั่นคงว่ามีผลต่อการลาออก หรือคงอยู่ในองค์กรของตน ทั้งนี้อาจมีรายละเอียดของเป้าหมายของความมั่นคงที่แตกต่างกัน

“...จะมาฝึกงานทำกีดืออยู่หรือ ก แต่ทำไป ทำไป เงินเดือนก็ขึ้นช้า แต่ต้องต่อสัญญาการทำงานกันอีก จะค้าประภันญาติ หรือมีเงินเกย์ยันเหมือนข้าราชการก็ไม่มีเลย...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...การทำงานราชการเหมือนเป็นการฝ่าเงินในธนาคารโดยไม่รู้ตัวไว้ให้ข้ามແກ່ หรือว่ามีบ้านญา เวลาเกย์ยัน แต่ปัจจุบันพี่ก้าวว่า ม.อ. ให้ได้ใหม่ มันมีกองหุนสำรองเลี้ยงชีพก็จริงแต่เหมือนข้าราชการใหม่ เวลาเรารอออก เปี้ยงที่เราร้าย ๆ มันไปไหน โดนกินไปเพ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...หากที่ได้สามารถให้ความมั่นคงให้ข้า ในการนี้ตัวได้ ก็จะพยายามไปอยู่ต่อรัตนหัน เพื่อ หนึ่งความสนายใจ และสองความปลดภัยของเราเอง แต่ที่ ม.อ. ไม่มั่นคง เรายังคงอุ่นใจ...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

การนิยามเบื้องการให้คุณค่าของความสุข จากการได้รับจากความมั่นคงจากการงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น พบว่า สาเหตุที่ทำให้คุณค่าของความสุขเป็นจริงในองค์การ กล่าวคือ นอกจากการได้งานทำของพยาบาลหลังจากเรียนจบแล้ว นั่นยังคงไม่เพียงพอที่จะตอบสนองในการสร้างความสุขให้กับบุคคลได้ จากทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ ได้กล่าวถึงความสำเร็จในหน้าที่การทำงานของบุคคลในวัยทำงาน คือ เป้าหมายหนึ่งที่จะสร้างความสุขให้บุคคล ทั้งนี้ การประสบความสำเร็จใน

⁵ เปี้ย หมายถึง เงิน

⁶ โดนกินไปเพ หมายถึง โดนยึดเข้าส่วนกลาง

หน้าที่การงานนอกจากจะเป็นการทำางานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หรือทำงานที่ก่อเกิดกับสังคมแล้ว ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานก็เป็นประเด็นสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณา จากการสัมภาษณ์ในสนา�วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้กล่าวถึง โอกาสทางความก้าวหน้าในสายงานพยาบาล วิชาชีพ มีข้อสังเกตประการหนึ่งจากการนี้ คือ ระดับปฏิบัติการจะมุ่งเน้นไปที่เรื่องของโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลระบุตัวผู้บริหารกลับมุ่งเน้นไปที่ค่าตอบแทน

วัฒนธรรมพื้น้องในโรงพยาบาล

วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่บุคลากรทุกคนในองค์การเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และความยุติธรรมขององค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดเป็นข้อผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์การได้ องค์การใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจนมีบรรยายการที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร

จากการสังเกตภาษาที่ร่างกายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า การแต่งกายของพยาบาลที่นี่ มีความแตกต่างจากพยาบาลโรงพยาบาลอื่น นัยของความแตกต่าง คือ “สัญลักษณ์” ของ “เข็มตรา” ของสถาบันที่พยาบาลคนนั้น ๆ สำเร็จการศึกษามา เข็มตราเหล่านั้น จะติดอยู่บนบ่าคลอเลือกของพยาบาล คุณค่าและความหมายของเข็มตราเหล่านั้นมีมากกว่าคุณค่าทางความหมายของการเป็นเครื่องประดับร่างกาย หรือเครื่องหมายของความภาคภูมิและเทิดทูนในสถาบันการศึกษาเก่าของตน แต่เข็มตราคนนั้น คือ “อำนาจของชนชั้น” ซึ่งเป็นที่มาของชนชั้นในระบบพื้น้องของวัฒนธรรมองค์การ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า เหรียญนั้นย่อมมีสองด้านเสมอ เก่าเดียวกันกับระบบพื้น้องของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าว สอดคล้องกันว่า บรรยายศาสช่องการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกอยากร้าวออกหรือยังคงอยู่ในองค์การ

“...โรงพยาบาลระดับภาคใต้ รับคนไข้มาดูแลทั่วทิศ งานหนักแต่เงินเดือนน้อยกว่าที่อื่น คราวมันอยากอยู่ ทุก ๆ คนอยากรับงานทั้งนั้น ทำงานหนักเพื่อมีเงินใช้สบาย ไม่ใช่ทำงานหนัก เงินก็ได้น้อย ขึ้นพยาบาลก็ลาออกกันเยือนะสิ...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

⁷ ขั้น หมายถึง เก็บน้ำ หรือ หากเป็นอย่างนั้น

“...ພວະນິ້ມເມື່ອເຄີຍເຫັນຄຸນຄ່າຂອງການເປັນພຍານາລ ແມ່ນ ຫັ້ນໜ້າ ດັນທີທຳການໃນໂຮງບາລທຸກຄຸ່ມ ແລະຄນີໄຟ້ ຕ່າງມອງວ່າພຍານາລເປັນທີ່ຮະບາຍອາຮມ່ນເຫຼວ ແຕ່ເທຳນັ້ນຍັງໄມ້ເຈັບເທົ່າ ຮູ່ນີ້ ຮູ່ນ ນັ້ນ ທີ່ກົດຢືນມາກເກີນໄປ ຖັນຈະວ່າພຍານາລໂດນກົດຢືນມາເຍຂະ ແຕ່ທຳມາດີກົດຢືນເອງອີກ ...”

(ແປດ (ນາມສມ່ມຕີ), ສັນກາຍົນວັນທີ 28 ອັນວາດມ 2556)

ກາຍໃຕ້ຮະບບີພື້ນສອນນັ້ນ ກົດເຫັນກັນຍັງມີຂໍອດຕ້ອຍທີ່ສຳຄັນຂອງຮະບບນີ້ ດື່ອ “ກາຮັດທັນ” ສີທີ່ແລະ ເສົ່າງພົມໃນການທຳກັນ ອື່ນໆ ດັ່ງທີ່ກົດລ່າວໄປແລ້ວໃນຂ້າງຕັນວ່າ ລັກຜະນະງານຂອງພຍານາລນັ້ນຈຳເປັນຕົ້ນມີ ກາຍຊ່າຍເຫຼືອ ຕຽບທົກສອນ ແລະຄວບຄຸມກັນເອງ ເພື່ອຜົລປະໂຍ່ນທີ່ສູງສຸດຕ່ອງຜູ້ປ່າຍແລະອົງກົດການ ແຕ່ໃນ ທາງກັບກັນ ກາຍໃຫ້ຮະບບີພື້ນສອນຂອງພຍານາລນັ້ນ ກລາຍມາເປັນແຮງກົດດັນແລະກ່ອໃຫ້ເກີດຄວາມເຄີຍດ ຮະຫວ່າງພຍານາລດ້ວຍກັນ

ສິ່ງທີ່ໄໝຈາກປົງປົງເສດໄດ້ທີ່ເປັນຜົລກະທບຈາກ “ຮະບບອຸປ່ອດັ່ງກຳ” ດື່ອ ກາຍເລືອກປົງປົງບັດທຶນຂອງຫັ້ນໜ້າ ພຍານາລທີ່ມີຕ່ອງພຍານາລຮະດັບປົງປົງບັດການ ສໍາລັບສໍາລັດທີ່ກົດລ່າວໄປ ທີ່ໃນດ້ານຂອງ ກາຍຈັດສຽງວັນຍຸດພັກຜ່ອນ ກາຍພິຈາລາຍາຄວາມຕີຄວາມຂອບ ສໍາລັບສໍາລັດທີ່ກົດລ່າວໄປ ແລະຄຳພຸດ ທີ່ໄໝມີຄວາມເສມອກາຄກັນ ຜູ້ໃຫ້ຂ້ອມມູລ໌ຢືນເຫັນໃນໂຮງພຍານາລມາວິທາຍາລີ່ມາ 6 ປີ ໄດ້ບຣະຍາ ຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ກົດລ່າວໄປແລ້ວ ຄຸນຄູກເລືອກປົງປົງບັດນີ້ວ່າ

“...ພວະເຮາໄມໃຫ້ລູກຮັກ ລາປ່າຍກີໄໝເຄຍລາ ກາຍເລືອນເຫັນເດືອນກີໄມໄດ້ ແມ່ຍັງໂດນດ່າອີກ ພົດກັບອີກຄນ ລາປ່າຍບ່ອຍ ເຫັນເດືອນກີ້ນີ້ ທຳມະນີໄໝຄອມພລີທີ່ເບື້ອຮະບບລູກຮັກລູກໜັ້ນ...”

(ແປດ (ນາມສມ່ມຕີ), ສັນກາຍົນວັນທີ 28 ອັນວາດມ 2556)

“...ໄວ້ຍັນນັ້ນຮູ້ໄໝ ວ່າພີ່ທີ່ທຳກະໄວ ແມ່ແຕ່ນັ້ນຕັດແຜງຍາພາຮາ ໄມໃຫ້ມັນບາດມື້ອຄນຫຍີບ ຍັງບອກວ່າທຳກະໄວໄມ່ຄຸ້ມກັບກາເພື່ອປະຫານ ແຕ່ເພື່ອນພີ່ອີກຄນ ທຳມະນີເຮືອຍ ຖ້າ ເຫັນເດືອນໜັ້ນດີ ຂານອົກ່າວື່ມ່ວນກັບພີ່ອີກຄນ...”

(ເຈັດ (ນາມສມ່ມຕີ), ສັນກາຍົນວັນທີ 28 ອັນວາດມ 2556)

“...ທຳກະໄວເຫັນໜີ່ອຍ ຖ້າ ນັ້ນສັກພັກ ກີໂດນດ່າຫາວ່າອັ້ງຈານ ແທນທີ່ຈະຄາມ “ເຫັນໜີ່ອຍໄໝ” ສັກຄຳ ເພື່ອເປັນກຳລັງໃຈ ໄປແຕ່ຄາມພວກປະຈບ ດັນທີ່ຕ້ວເອງຂອບ ເບື້ອມາກັບຄນໂປຣດແລ້ວໄມ້ທຳກະໄວ ...”

(ຫ້າ (ນາມສມ່ມຕີ), ສັນກາຍົນວັນທີ 23 ອັນວາດມ 2556)

⁸ ຄອມພລີທີ່ ດື່ອ Complete ແນວຍເລື່ອງ ເຮືອບຮ້ອຍ ສໍາລັບສໍາລັດ ສີທີ່ແລະ ເສົ່າງພົມ

⁹ ຂານອົກ່າວື່ມ່ວນ ພາຍໃຕ້ ຈານອື່ນ ຖ້າ ໄມ່ໄໝໃໝ່ງຈານປະຈຳ

ຂໍ້ມູນຈາກສັນນາວິຈີຍຈາກກຸມົມຕ້ວອຍ່າງແລະຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຜລກກາຣົຈີຍ ຈາກຮະຍະທີ 1 ພລກາຣົຈີຍເຊີງປະມານ ມີຄວາມສອດຄລ້ອງກັນ ພລກາຣົຈີຍຮະຍະທີ 2 ພລກາຣົຈີຍເຊີງຄຸນກາພ ເກີ່ວກັບສາເຫຼຸດອອງກາຣຄອງຢູ່ແລະຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອກຈາກງານຂອງພຍາบาลວິທະພິນໂຮງພຍາบาลທາວິທະຍາລັຍ ຈັງຫວັດສົງລາ ສາເຫຼຸດຕ້ານນີ້ ທາກໄມ່ມີຫົວໜ້າໃນລັກໝະນະທີ່ມີສອດຄລ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງກາຣຂອງພຍາบาลວິທະພິ ຈະເກີດຄວາມໄໝຂອນງານເຂົ້ນ ທຳໃຫ້ເກີດກາລາວອກຈາກງານໄດ້ (Frederick K. Herzberg and Others 1959, 8-19 ອັກເຖິງໃນສມຍີ ນາວິກາຣ 2546) ໄດ້ແກ່ ພລປະໂຍ້ໜ້າຕອບແຫນ ຄວາມມິ່ນຄົງໃນກາຣທຳການ ຄວາມສົມພັນຮະຫວ່າງຜູ້ຮ່ວມງານ ແລະກາຣໄດ້ຮັບກາຣຍອມຮັບນັບເຖືອ

ພລກາຣົຈີຍຮະຍະທີ 1 ພລກາຣົຈີຍເຊີງປະມານໄມ່ສອດຄລ້ອງກັນ ໂດຍພລກາຣົຈີຍຮະຍະທີ 2 ພລກາຣົຈີຍເຊີງຄຸນກາພໄມ່ໄດ້ກລ່າງເຖິງສາເຫຼຸດອອງກາຣຄອງຢູ່ຂອງພຍາบาลວິທະພິນໂຮງພຍາบาลທາວິທະຍາລັຍ ຈັງຫວັດສົງລາ ໄດ້ແກ່ ວັນຮຽມແລະຄ່ານີຍມອງຄົກກາຣ ແລະກາຣໄດ້ຮັບກາຣສັນບສູນຈາກຜູ້ບັງຄັບບັນຍາ

ພລກາຣົຈີຍຮະຍະທີ 1 ພລກາຣົຈີຍເຊີງປະມານໄມ່ສອດຄລ້ອງກັນ ໂດຍພລກາຣົຈີຍຮະຍະທີ 2 ພລກາຣົຈີຍເຊີງຄຸນກາພ ໄມໄດ້ກລ່າງເຖິງສາເຫຼຸດອອງຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອກຈາກງານຂອງພຍາบาลວິທະພິນໂຮງພຍາบาลທາວິທະຍາລັຍ ຈັງຫວັດສົງລາ ໄດ້ແກ່ ສປາພແວດລ້ອມໃນກາຣທຳການ ລັກໝະນະງານທີ່ປົງປັດຄວາມສຳເຮົາໃນໜ້າທີ່ກາຣງານ ແລະຄວາມຮັບຜິດຂອບ

ຈາກກາຣຕືກໝາດຮັ້ງນີ້ ຜູ້ວິຈີຍໄດ້ສຽງພລກາຣົຈີຍ ກາຣຄອງຢູ່ແລະຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອກຈາກງານຂອງພຍາบาลວິທະພິນໂຮງພຍາบาลທາວິທະຍາລັຍ ຈັງຫວັດສົງລາ ດັ່ງນີ້

ກາຣຄອງຢູ່	ກາຣຄອງຢູ່ແລະຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອກ	ຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອກ
<ul style="list-style-type: none"> – ວັນຮຽມແລະຄ່ານີຍມອງຄົກກາຣ – ກາຣໄດ້ຮັບກາຣສັນບສູນຈາກຜູ້ບັງຄັບບັນຍາ 	<ul style="list-style-type: none"> – ພລປະໂຍ້ໜ້າຕອບແຫນ – ຂໍາຮາກກາຣແລະຄວາມມິ່ນຄົງໃນກາຣທຳການ – ຄວາມສົມພັນຮະຫວ່າງຜູ້ຮ່ວມງານ – ກາຣໄດ້ຮັບກາຣຍອມຮັບນັບເຖືອ 	<ul style="list-style-type: none"> – ສປາພແວດລ້ອມໃນກາຣທຳການ – ລັກໝະນະງານທີ່ປົງປັດ – ຄວາມສຳເຮົາໃນໜ້າທີ່ກາຣງານ – ຄວາມຮັບຜິດຂອບ

ກາພທ 4: ແສດງສຽງພລກາຣົຈີຍກາຣຄອງຢູ່ແລະຄວາມຕັ້ງໃຈລາວອກຈາກງານຂອງພຍາบาลວິທະພິນໂຮງພຍາบาลທາວິທະຍາລັຍ ຈັງຫວັດສົງລາ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา อภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ดังนี้

การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจาก เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ทั้งการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน จึงถือว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด อย่างหนึ่งของการลาออกจาก THONDAN และคณะ (1997) กล่าวว่า การคงอยู่หรือในทางตรงข้าม คือ ความตั้งใจลาออกจากเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของการลาออกจาก เพราะความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกจากเป็นการ แสดงถึงการวางแผนในอนาคต การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร อาจทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความตั้งใจนัก่อนที่จะมีการลาออกจาก ผู้วิจัยได้อภิปราย โดยแบ่ง สาเหตุการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจาก เป็น 3 ประเภท คือ 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการ คงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ ในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออกจาก งานในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ และ ตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งไม่สามารถนำสาเหตุของการ คงอยู่อิบายแยกจากความตั้งใจลาออกจากงานได้ เนื่องด้วยการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจาก งานเป็น “ผลลัพธ์” ซึ่งกัน หากไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ แต่หากมีในลักษณะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพจะเกิดความชอบงาน ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน จึงอภิปราย การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากด้วยกัน ดังนี้

1. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

วัฒนธรรมและค่านิยมของค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมของคุณภาพมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Mean = 3.958) โดยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 63.5 ภูมิใจที่ทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ ร้อยละ 62.9 และระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์การนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ร้อยละ 56 ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเขาเป็นพยาบาลในโรงพยาบาล รู้สึกว่าองค์การนี้เป็นองค์การใหญ่ มีความ

มั่นคงเป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง เนื่องจากโรงเรียนพยาบาลมหาวิทยาลัยจัดเป็นองค์กรให้กับเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ และการศึกษาวิจัย มีผลงานการศึกษาวิจัย เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาและการบริการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยการพัฒนา การทำงาน พัฒนาวิชาการ พัฒนาคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การและความเป็นธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนเสมอ บุคลากรของโรงเรียนพยาบาล ประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และ บุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ทศนา บุญหงส์, 2543) ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน อยู่ในองค์การยอมเกิดความภาคภูมิใจเกิดความผูกพัน และยินดีที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และ ต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด เพราะโดยทั่วไปบุคลากรยอมต้องการทำงานในองค์การ ที่ให้กับ มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงอยู่แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า องค์การได้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูงขึ้น และมีผลต่อการคงอยู่ขององค์การเพิ่มขึ้น และ สอดคล้องกับการศึกษาของ Neubauser (2002) ที่พบว่า การประสบความสำเร็จในการอธิบายว่า ให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์การ ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งเสริมให้เกิดความจริงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การ

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ในการศึกษาครั้งนี้ พบร่วมกับ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ (Mean = 3.692) โดยหัวหน้าหอผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถที่ได้อบรมมาในการทำงาน ร้อยละ 65.4 หัวหน้าหอผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน ของท่านเสมอ ร้อยละ 62.9 และหัวหน้าหอผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการบริการทางวิชาชีว์/ เสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน ร้อยละ 61.6 การศึกษาของ Neubauser (2002) ที่กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยายกาศการทำงานในองค์การ ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เจ้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาส ก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรใน องค์การได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของ บุคลากรสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Kossen et al. (1975 อ้างถึงใน บุญอธิชา ที่อ้างอิงใน บุญอธิชา ที่อ้างอิงใน 2550) ได้ให้ข้อเสนอว่าผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายขององค์การเพื่อเป็นการวางแผนแนวทาง

ของงานให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ และแปลความหมายได้ องค์การที่มีนโยบายที่ชัดเจน จะช่วยเป็นกรอบให้เข้าทักษะและช่วยกำกับให้การดำเนินงานมีการประสานไปในทิศทางเดียวกัน ในทำนอง เดียวกันการศึกษาของ Neubauser (2002) พบว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะ การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่เบี้มงวด เปิดโอกาสให้มี ความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่ เป็นพี่เลี้ยงและผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง

2. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสระบุรี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจาก (Mean = 3.878) โดยการอยู่เรตเช้า-ป่าย-ดึก ทำให้กิจวัตรประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร การนอนหลับ การขับถ่ายเปลี่ยนแปลงไป ร้อยละ 68.5 การอยู่เรตติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ร้อยละ 54.6 และการอยู่เรตทำให้สุขภาพกาย และสุขภาพจิตแย่ลง ร้อยละ 51.5 ซึ่งเบรียาพร วงศ์อนุตตรโรจน์ (2541) ได้อธิบายว่า วิชาชีพพยาบาลมีโอกาสเสี่ยงที่จะติดเชื้อได้ง่าย หากขาดความระมัดระวัง จึงควรมีมาตรการในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ลดคล้อยกับการศึกษาของ สมพันธ์ ทิญชีรันนันท์ (2539) พบว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มีความเสี่ยง ไม่ถูกสุขลักษณะ จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เพราะบันทอนสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สาเหตุหนึ่งที่พยาบาลไม่ต้องการอยู่ในวิชาชีพต่อไป คือ การเสี่ยงต่อการติดโรค เนื่องจากมนุษย์ มีข้อจำกัดในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ลดคล้อยกับการศึกษาของ Cropanzano และคณะ (1997) พบว่า บรรยายกาศในการทำงานคร่าวมความเป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกัน เพราะ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปฏิริยาต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรได้ เช่น ความพึงพอใจในงานลดลง ทำให้มีความผูกพันต่องค์การลดลง เกิดความเห็นอยู่น้อย เสี่ยงงาน ขาดงาน อัตราการลาออกจากหรือเปลี่ยนงานสูง นอกจากนี้ การศึกษาของ Prestholdt และคณะ (1988) ศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์สำคัญอย่างหนึ่งของความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล ทำให้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่บีบบังคับ มักจะติดเปลี่ยนงาน ดังนั้น หากสามารถลดภาวะบีบบังคับในงานการพยาบาลได้อาจทำให้คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้นได้ และอาจลดการลาออกจากได้ด้วย (Pooyan et al., 1990) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ

มีห้องพักผ่อนอย่างเป็นสัดส่วนเมื่อถึงเวลาพัก ฝ่ายบริการในการบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความตั้งใจลาออกจาก ($Mean = 3.775$) โดยการอยู่เรือนทำให้ห่างมีการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัวและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ห่างเหินจากครอบครัว หรือผู้มีอุปการคุณ เช่น บิดา มารดา ร้อยละ 60.8 การอยู่เรือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ห่างคิดเปลี่ยนสายงาน ร้อยละ 47.7 และการปฏิบัติหน้าที่รักษาพยาบาลเป็นงานที่ข้าราชการ จำเจ เปื่อยหน่ายไม่มีโอกาส หรือเวลาเป็นส่วนตัว ร้อยละ 45.4 แสดงถึงกับการศึกษาของ ลูจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) พบว่า ภาระงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการ เนื่องจากไม่ได้ใช้เวลาเต็มที่ในการปฏิบัติการพยาบาล แต่ต้องใช้เวลาที่มีจำกัดปฏิบัติงานหลากหลายที่ไม่ใช่งานพยาบาลโดยตรง เช่น งานเอกสาร งานจัดเตรียมยา งานด้านการเงิน เป็นต้น โดยพยาบาลวิชาชีพใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยโดยตรงเพียงร้อยละ 31 แต่ใช้เวลาที่เหลือถึงร้อยละ 69 ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่การพยาบาลโดยตรง และหากภาระงานโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพเกิดความบกพร่อง ก็จะยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการคงอยู่ในองค์การเพิ่มขึ้น ส่วนการศึกษาของ Strachota et al. (2003) พบว่า พยาบาลที่ลาออกจากให้เหตุผลมากกว่า 1 ใน การเปลี่ยนงาน เหตุผลที่พบบ่อย คือ ช้าโงนในการทำงาน การที่ต้องทำงานยาวนานหลายชั่วโมง การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ และทำงานในวันหยุดพักผ่อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมองงานใหม่ แสดงว่าสภาพการทำงานดังกล่าวไม่สูงใจให้พยาบาลอยู่ทำงานต่อ ประกอบกับการมีโอกาสในงานอื่นที่ภาระงานไม่หนักเหมือนงานการพยาบาล เช่น การขายผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ขายเครื่องมือแพทย์ ขายผลิตภัณฑ์ความงาม เป็นต้น พยาบาลจึงมีโอกาสที่จะลาออกจากไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ต้องทำงานหนัก ไม่ต้องอยู่เรเว และไม่ต้องเสี่ยงต่อการติดโรค ซึ่งทำให้ภาระขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีมากขึ้น ดังนั้น หากสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงประโยชน์และความท้าทายของงานที่ทำ ว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต้องการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานไม่อยากจากไปไหน ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ ที่ต้องให้บริการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงแม้ในยามวิกฤต ต้องเผชิญกับปัญหาร่วมถึงภาวะวิกฤติต่าง ๆ ทางคลินิก นอกจากนี้ ยังต้องสนองตอบความต้องการและความคาดหวังทั้งจากผู้รับบริการ หน่วยงาน และองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบันที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการการทำงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นปฏิรูประบบสุขภาพ การกำรรักษาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง การเสี่ยงจากการติดเชื้อโรค สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียด หนื่อยล้า จนอาจเกิดความท้อแท้ ลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ ลักษณะงานการพยาบาล เป็นงานประจำวันที่ค่อนข้างข้าราชการ อาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายได้

ຄວາມສໍາເຮົາໃນງານ

ໃນການສຶກຂາຍຄັ້ງນີ້ ພບວ່າ ຄວາມສໍາເຮົາໃນງານມີຜລຕ່ອຄວາມຕັ້ງໃຈລາອອກ (Mean = 3.671) ໂດຍໄດ້ໃຫ້ຄວາມສາມາດໃນການແກ້ປັ້ນຫາທີ່ເກີດ ອ້ອຍລະ 71.5 ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານມີສ່ວນຫ່ວຍໃຫ້ທ່າງນາມສໍາເຮົາ ອ້ອຍລະ 69.2 ແລະປົງປົກຕິທານສໍາເຮົາຕາມເປົາຫາມຍໍທີ່ກຳທັນ ອ້ອຍລະ 65.4 ສອດຄລ້ອງກັບການສຶກຂາຍຂອງ ສາຍສມາ ແລ້ວກິຕິ (2545) ຕຶກຂາຍ ພບວ່າ ບຸດຄລຄວາມຮູ້ສຶກຄົງຄວາມສໍາເຮົາໃນການປົງປົກຕິທານ ເປັນແຮງຈຸງໃຈໃຫ້ພຍານາລມອງເຫັນຄຸນຄ່າຂອງຕະນ ແກີດຄວາມກາຄຸມໃຈ ສັງຜລໃໝ່ຄວາມພຶກພອໃຈໃນງານພວກພໍມທີ່ຈະປົງປົກຕິທານໃໝ່ມີຄຸນກາພາກຍິ່ງໜີ້ ຈາກການສຶກຂາຍຂອງ Fletcher (2001) ພບວ່າ ພັນການທີ່ມີຄວາມຕັ້ງການຄວາມສໍາເຮົາສູງ ສ່ວນຫ່ວັງທັກະນະໃໝ່ ຈຸ່າ ເພື່ອຕອບສູນຄວາມຕັ້ງການຄວາມສໍາເຮົາ ສອດຄລ້ອງກັບການສຶກຂາຍຂອງ ອຸດມັກຕົວ (2534) ທີ່ຕຶກຂາຍ ພບວ່າ ສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຈະທຳໃຫ້ເກີດຄວາມພຶກພອໃຈໃນງານສ່ວນຫ່ວັງມາຈາກການປະສົບຄວາມສໍາເຮົາໃນງານທີ່ຈະທຳໃຫ້ເກີດທັກນົດທີ່ດີຕ່ອວິຫານໜີ້ ບຸດຄລທີ່ປະສົບຄວາມສໍາເຮົາໃນງານຈະມີຄວາມພຶກພອໃຈໃນງານສູງແລະພວກພໍມທີ່ຈະເປັນແບບອ່າງທີ່ດີແກ່ຜູ້ອື່ນ ດັ່ງນັ້ນ ຜູ້ບໍ່ຮ່າຍທາງການພຍານາລຈຶ່ງຄວາມສ້າງແຮງຈຸງໃຈທີ່ຈະທຳໃຫ້ເກີດຄວາມພຍາຍາມທຸ່ມເທແລະເຕີມໃຈປົງປົກຕິທານ ທຳໃຫ້ເກີດຄວາມຜູກພັນໃນງານແລະອົງຄໍກາຈົນໄມ່ເກີດຄວາມຮູ້ສຶກຍາກອອກຈາກງານຫຼືອອົງຄໍກາ ແລະສອດຄລ້ອງກັບການສຶກຂາຍຂອງ Blankertz ແລະ Robinson (1997) ທີ່ພບວ່າ ຄວາມສໍາເຮົາໃນງານມີຄວາມສ້າງພັນທີ່ທັງລົບກັບຄວາມຕັ້ງໃຈລາອອກ ຄວາມສໍາເຮົາໃນງານເປັນຄວາມສາມາດໃນການແກ້ປັ້ນຫາຕ່າງ ຈຸ່າ ທີ່ເກີດຈາກການປົງປົກຕິທານ ຕລອດຈຸນການປ້ອງກັນປັ້ນຫາທີ່ຈະເກີດໜີ້ ທຳໃຫ້ການສໍາເຮົາຈະບໍ່ຮູ້ຫາມເປົາຫາມ ສັງຜລໃຫ້ຜູ້ປົງປົກຕິທານເກີດຄວາມພຶກພອໃຈໃນຜລງງານຂອງຕະນທີ່ທຳການສໍາເຮົາເປັນທີ່ພຶກພອໃຈຂອງທັງຜູ້ຮ່ວມງານແລະຜູ້ນັ້ນຕັ້ນບັນຫາ ນອກຈາກນີ້ຢັ້ງເປັນການຕອບສູນຄວາມຕັ້ງການໃນຮະຕັບສູງສຸດຂອງມນຸ່ຍ ທີ່ອ ຄວາມຕັ້ງການຄວາມສໍາເຮົາຈາກທຸນໝີ ຄວາມຕັ້ງການພັ້ນຮ້ານຂອງມນຸ່ຍຂອງມາສລ້ວ (Maslow, 1970)

ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຂອບ

ໃນການສຶກຂາຍຄັ້ງນີ້ ພບວ່າ ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຂອບມີຜລຕ່ອຄວາມຕັ້ງໃຈລາອອກ (Mean = 3.96) ໂດຍສາມາດປົງປົກຕິທານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ສໍາເຮົາຈຸລ່ວງ ອ້ອຍລະ 76.1 ໄດ້ໃຫ້ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກະນະໃນການປົງປົກຕິທານອ່າງເຕີມທີ່ ອ້ອຍລະ 74.8 ແລະສາມາຄວາມແພນ ແລະປ່ວັນປຽງງານດ້ວຍຕ້ວງອົງທ່ານເອງ ອ້ອຍລະ 71.1 ສອດຄລ້ອງກັບການສຶກຂາຍຂອງ Janssen and others (1999) ທີ່ພບວ່າ ການບໍ່ຮ່າຍແບບມີສ່ວນຮ່ວມທຳໃຫ້ບຸດຄລກຮູ້ສຶກມີອີສະວະໃນການທ່າງນາມ ມີການກະຈາຍອໍານາຈໃນການຕັດສິນໃຈ ເໜ່າເຕີຍວ່າ ກັບການສຶກຂາຍຂອງ Hinshaw and others (1987) ພບວ່າ ການໃຫ້ພຍານາລມີສ່ວນຮ່ວມແລະມີອີສະວະໃນການຕັດສິນໃຈເກີດກັບການທ່າງນາມທີ່ຈະອູ້ຫຼືໄປຈາກ ສອດຄລ້ອງກັບການສຶກຂາຍຂອງ Fochsen and others (2005) ທີ່ພບວ່າ ການທ່າງນາມທີ່ໄມ່ມີອີສະວະ ນາດອໍານາຈໃນການຕັດສິນໃຈ ເປັນປ່ຈັຍສໍາຄັນປະກາດທີ່ນີ້

ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพด้วยใจอาอุกจากงาน และผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบในงานว่า หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในงานมีมากไป ทั้งงานดูแลผู้ป่วย งานคุณภาพ งานวิชาการ ซึ่งการที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลาย ๆ อย่างก็ย่อมส่งผลให้ผลิตงานออกมาไม่ดี หรือไม่ได้ตามที่ตั้นและหน่วยงานต้องการ จึงเกิดความพึงพอใจในงานน้อยลง ส่งผลให้เกิดการลาออกได้

3. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ และตั้งใจอาอุกจากงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสุขุมวิท

สาเหตุด้านนี้ Frederick K. Herzberg and others (1959, 8-19 อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2546) กล่าวว่า หากไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่พอใจงานนี้ และเป็นปัจจัยที่มาจากการนอกตัวบุคคล ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ในที่สุด หากมีหรือมีในลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การ ก็ย่อมส่งผลให้บุคคลในองค์การชอบงาน ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานไม่ลาออกไปไหน ซึ่งมีประเด็นที่ได้จากการศึกษาดังนี้

ผลประโยชน์ตอบแทน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบร้า ผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่และความตั้งใจอาอุก (Mean = 4.011) โดยการจัดสรสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอย่างหนึ่ง ร้อยละ 75.4 ครรฟการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาลมากขึ้น ร้อยละ 68.5 และสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมหรือน้อยเกินไป ร้อยละ 53.1 สอดคล้องกับการศึกษาของ Werther (1996, 22) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการค้าจุนงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวากษา เสนนา ติ耶าร์ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หรืออาจเรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่องค์การให้กับบุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นการให้ทางอ้อมที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานโดยตรง สวัสดิการที่ให้นี้มีทั้งการเป็นตัวเงินและไม่ใช่เงิน ซึ่งการศึกษาของ ปิยพงษ์ สาวัสดีญาติ (2546), วิغانดา แก้วตะโภ (2546) และ Gooden และ Bailey (2001) ที่พบว่าองค์การใดที่มีสวัสดิการที่ดี จะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์การที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่มีสวัสดิการ เนื่องเดียวแก้ที่ สมยศ นาวีการ (2533) กล่าวว่า ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทุกภูมิเทียบเท่าที่กล่าวว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสุขุมวิท ที่ลาออกด้วยสาเหตุเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้เหตุผลการลาออกว่า เงินเดือนที่ได้รับจะไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ไม่สอดคล้องกับภาระงานและค่าตอบแทน ไม่สอดคล้องกับภาระงานและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และเมื่อเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้รับกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ที่มีประสบการณ์ การทำงานระดับเดียวกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนทั่วไปมีรายได้สูงกว่า และ มีค่าตอบแทนการทำงานส่วนเวลาในอัตราที่สูงกว่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายสูง เน้น ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือมีหนี้สิน และกลุ่มที่ต้องการได้ค่าตอบแทนสูง รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ขณะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ หรือเพียงพอแต่ไม่เหลือเป็นเงินเก็บสะสม เพื่อวางแผนการใช้จ่ายอื่นในอนาคต เน้น ศึกษาต่อ ซึ่งบ้าน ซึ่งรถ อุปกรณ์บิดา-มารดาและบุตร เป็นต้น และพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่ลาออก เนื่องจากสาเหตุค่าตอบแทนไม่เพียงพอนั้น ยังรู้สึก รักในงานและไม่อยากลาออกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แต่เมื่อต้องเผชิญปัญหาหนี้สินหรือ ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวจึงจำเป็นต้องเลือกงานที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่า จากการ ศึกษาของ เรืองวิทย์ เกษสรวรรณ (2548) พบว่า เงินเดือนเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการครองชีพ แสดงถึงสถานภาพทางสังคม ทำให้บุคคลมีความมั่นคง และตอบสนองความพึงพอใจ ในทำนอง เดียวกัน Gomez-Mejia และคณะ (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนกับการว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอก ถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล และเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ใน องค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ บริยาร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) พบว่า ถ้าได้รับ อย่างเหมาะสมเพียงพอจะเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีวัญกำลังใจ ในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ถ้าไม่ได้เพียงพอ กับการดำรงชีวิตจะไม่พอใจ เกิดความไม่เป็นสุข และตั้นรนมากเกินไป การเพิ่มค่าตอบแทนอาจลดอัตราการลาออกจากงานได้สอดคล้องกับการศึกษา ของ Stremmel (1991) ที่พบว่า ค่าจ้างที่ต่ำมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน เพราะบุคคล จะเบรี่ยงเที่ยบค่าจ้าง/เงินเดือนกับผลงานที่ตนเองทำและเบรี่ยงเที่ยบกับเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะ งานคล้ายกัน บุคคลที่ทำงานหนักหรือรับผิดชอบงานหลายอย่างก็มักคิดว่าตนควรได้รับค่าจ้างมากกว่า บุคคลอื่น ส่วน Lawler (1973) ได้พบว่า การเพิ่มค่าตอบแทนอาจลดอัตราการลาออกจากงานได้ เพราะค่าจ้างที่ต่ำจะทำให้พยาบาลมองงานใหม่ (Cavanagh, 1990) ดังนั้น แม้ว่าค่าจ้าง/เงินเดือน จะเป็นปัจจัยอย่างแรกที่จูงใจให้ทำงาน เพราะในการทำงานสิ่งแรกที่บุคคลสนใจก็คือผลตอบแทนเป็น เงินที่ได้จากการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง/เงินเดือนก็ยังเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนงานได้

ความมั่นคงในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความมั่นคงความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงมีผลต่อการคงอยู่และความตั้งใจลาออก (Mean = 3.458) โดยยอมรับระเบียบการบริหารงานของโรงพยาบาลนี้ได้ร้อยละ 61 โรงพยาบาลมีการแจ้งผลการทำงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ร้อยละ 56.6 โรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ร้อยละ 50.3 สดคคล้องกับทฤษฎีของอับรา罕์ มาสโลว์ ได้กล่าวถึงระดับความต้องการของมนุษย์ว่า มีทั้งหมด 5 ขั้น มาสโลว์ (1970) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้

เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรักจากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือ ความต้องการให้บุคคลรอบข้างยอมรับและยกย่อง สรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้ จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการที่จะอยู่ห่างไกลจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งต่อชีวิต และทรัพย์สินไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานหรือจากสถานการณ์อื่น ๆ ตลอดจนความไม่มีเลสีรภาพทางเศรษฐกิจ ดังที่ดร.ราฟ (2006 อ้างใน บุญอิดา เทือกสุบรรณ, 2550) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นการรับรองว่าบุคคลนั้นได้ถูกจ้างงานตลอดไป และในปัจจุบันนี้ความมั่นคงในงานเป็นเรื่องที่บุคคลในองค์การให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ถูกกล่าวว่า ถึงความมั่นคงในงานเข่นเดียวกัน จากการศึกษาของ Anderson (1989) พบว่า พยาบาลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน อันจะนำมาซึ่งการลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ Sullivan และ Decker (2005) กล่าวว่า การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเกินเป้าหมายก็เป็นกระบวนการในการยกย่องเชยการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ลดการลาออกจากที่ไม่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า บุคลากรทุกคนต้องการความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ถ้าองค์การได้มีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย และการศึกษาของ Sheppard (1990 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล, 2549) ซึ่งให้เห็นถึงการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ คือ การได้ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยใช้ความรู้ด้านคิลปะ วิทยาศาสตร์ และด้านจิตใจ ซึ่งได้เรียนมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยข้างเตียง และการศึกษาของ Millward และ Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันธุ์นาถวิริยกุล, 2546) ที่พบว่า อายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของลัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์การในระดับสูง

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ (Mean = 3.826) โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน ร้อยละ 73 ผู้ร่วมงานให้ความรัก และเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อท่าน ร้อยละ 71.7 และผู้ร่วมงานให้ความทุ่มเทให้กับงาน ร้อยละ 68.6 มีผลต่อความตั้งใจลาออกจาก (Mean = 3.435) โดยได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 66.2 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและท่านมักจะร่วมปรึกษาด้วยกัน ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับพึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน ร้อยละ 42.3 ซึ่งสอดคล้องกับ Chan & Morrison (2000) พบว่า งานของพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ในปัจจุบัน

ที่มีอัตรากำลังน้อยและมีภาระงานมาก เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการลาออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Malone & Morath (2001) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลของทีม การพยาบาลจึงมีความสำคัญ ทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง ท่วายให้งานดำเนินไปได้ด้วยดีและเกิดคุณภาพ ในการดูแลผู้ป่วย เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแล ร่วมมือช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหาและ ตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนการยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งนอกจากทีมงานในหน่วยงาน ที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วยังมีทีมดูแลรักษาผู้ป่วยที่ต้องประสานงานกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล โภชนาการ เภสัชกร สังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ก็จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีเข่นเดียวกัน การปฏิบัติงานจึงจะเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่วนสมพันธ์ ที่ญี่ปุ่นนั้น (2539) กล่าวว่า หากบุคลากรพยาบาลมีปัญหาด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิด ความขัดแย้ง เกิดความเครียด อาจทำให้มีการขาดงาน บอย นำมาซึ่งการย้ายงานหรือออกจากงานได้ บรรยงค์ โถจินดา (2546) ได้อธิบายว่า ในการทำงาน จะต้องมีการประสานงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์กับทีมที่ดีต่อกัน ให้การสนับสนุน ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น การสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ ร้อยละ 63.8 นี่แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยายการทำงานที่ดี ตามไปด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ประสานงานร่วมมือกัน ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์การลดการสูญเสียที่จะเกิดจากการลาออกจาก โอนย้ายของบุคลากร ในหน่วยงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การได้รับการยอมรับรับถือมีผลต่อความดั้งเดิม Mean = 3.458) โดยได้รับการยกย่องและไว้ใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 63.8 มีอิสระในการตัดสินใจในการให้การพยาบาล ร้อยละ 56.9 เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ ร้อยละ 54.6 สอดคล้องกับ มาสโลว์ (1970) ได้กล่าวว่า ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรักจากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือ ความต้องการให้บุคคลรอบข้างยอมรับและยกย่องสรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือเป็นการได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นทั้งในและนอกหน่วยงาน โดยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ใน การปฏิบัติ

งานພຍາບາລ໌ຍ່ອມຕ້ອງການໃຫ້ຄວາມສໍາເລົງຂອງຕົນໄດ້ຮັບກາຍອມຮັບ ໄມ່ວ່າຈະຈາກບຸຄລາກໃນໜ່ວຍງານ ເດືອກວັນທີຮ່ວມບຸຄລາກວິຫຼືພິ່ນໍ້າທີ່ເກີດຂຶ້ນ ແລ້ວ ແພທີ່ ແກສ້ກຣ ເປັນຕົນ ເພຣະກາຣໄດ້ຮັບກາຍອມຮັບ ນັບຖືເປັນການຕອບສົນຄວາມຕ້ອງການໃນຮະດັບ 3 ແລ້ວ 4 ຕາມທຸກໆນີ້ຄວາມຕ້ອງການພື້ນຖານຂອງມຸນຸ່ງຍໍ້ ຂອງມາສລິລ່ວ (Maslow, 1970) ສອດຄລ້ອງກັບການຕຶກຂາຍຂອງ Anderson (1989) ພົບວ່າ ພຍາບາລ໌ທີ່ໄດ້ຮັບກາຍອມຮັບນັບຖືແລ້ວມີຄຸນຄ່າຈາກອົງກະຕິກາຈະມີກາລາອອກນ້ອຍ ການຈາດກາຍອມຮັບນັບຖືຈາກຜູ້ຮ່ວມງານເປັນສາເຫຼຸ່ນທີ່ທໍາໃຫ້ເກີດທັນຄົດທີ່ໄມ້ດີຕ່ອງການ ອັນຈະນຳມາເຊື່ອກາລາອອກຈາກນາໄດ້ ນອກຈາກນີ້ ຈາກການຕຶກຂາຍຂອງ Sullivan & Decker (2005) ພົບວ່າ ການໃຫ້ຮ່ວມສຳຫັກການປົງປັນທິງານ ທີ່ດີເກີນເປົ້າໝາຍກີ່ເປັນກະບວນການໃນກາຍຍ່ອງໝາເຫັນການປົງປັນທິງານ ທໍາໃຫ້ເກີດຄວາມກາຄຸງມືໃຈ ລົດກາລາອອກທີ່ໄມ້ຕ້ອງການໄດ້ ຈາກກາລັມການສັນການຜົນຂອງຜູ້ໃຫ້ຂ້ອມມຸລ່າເຫຼຸ່ນພຸລ່ອງກາລາອອກຈາກນາບາລ ວິຫຼືພິ່ນໍາ ນັ້ນຄົວ ກາຮກດີ່ຈີ່ ຈາກແພທີ່ ພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າພຸ່ນໍ້າ ຮ່ວມມືກະຮ່າງທີ່ໄມ້ໃຫ້ເກີດກັນ ພິ່ນຈອຣົດ ເຊ່ອຣົບເບົຣົດ ມືດ (1931, ອ້າງຄືນໃນ ມົກລ ນາງກະຮະສູຕຣ, 2548) ກລ່ວວ່າ ການປົງປັນພັນອົງຂອງ ມຸນຸ່ງຍໍ້ມີ 2 ປະກາດ ຕື່ອ ມຸນຸ່ງຍໍ້ສ້າງຕ້ວາຕົນນີ້ມາ ແລ້ວມຸນຸ່ງຍໍ້ສະຫຼອນຕ້ວາເອງຈາກຜູ້ອື່ນ ທັ້ງປ່າຈັກບຸຄຄລ ແລ້ວ ສັ້ນຄມຈົງແຍກກັນໄມ້ໄດ້ ຄ້າປາສາຈາກການສື່ອສາຮັດຕ້ວາຍສັງລັກຂໍ້ນົມທີ່ມີການຕຶກຄວາມໝາຍຮ່ວມກັນ ກະບວນການ ທາງສັ້ນຄມຈະໄມ້ເກີດເຊື້ນ ດັ່ງນັ້ນ ມຸນຸ່ງຍໍ້ທີ່ຈຶ່ງຍູ້ໃນໂລກແທ່ງສັງລັກຂໍ້ນົມທີ່ມີການໝາຍຮ່ວມກັນ ສຳຄັນ ດ່ວຍໜົວຕົວແລ້ວພື້ນຖານທີ່ກ່າວກັບການປົງປັນພັນອົງຂອງມຸນຸ່ງຍໍ້ ຄວາມບອບບ້າທ້າທາງຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຜູ້ດ້ວຍໜ້ານາຈ ກວ່າທີ່ເກີດຈາກກາຮກດັບຂອງຮະບບ່ານນີ້ ທີ່ເຮືອກວ່າ ພື້ນອົງ ກລາຍມາເປັນສິ່ງທີ່ນ່າສົນໃຈ ແລ້ວເປັນປັຈິຍ ໃນອັນດັບຕົນ ຖ້າ ທີ່ມີຜົລຕ່ອງກາລາອອກຫຼືອົງກາຍຍ່ອງພຍາບາລ໌ທີ່ສອດຄລ້ອງກັບທີ່ອັບຮາສົມ ມາສລິລ່ວ (Maslow, 1970) ໄດ້ກລ່ວວ່າ ມຸນຸ່ງຍໍ້ທຸກຄົນຕ້ອງການທີ່ຈະໄດ້ຮັບການນັບຖືແລ້ວເຄາຮີໃຫ້ເກີດຕີ ຄວາມ ເຄາຮັນນັບຖືແລ້ວສົດງົງຄົງຄວາມຕ້ອງການຂອງມຸນຸ່ງຍໍ້ທີ່ຈະໄດ້ຮັບກາຍອມຮັບແລ້ວເຫັນຄຸນຄ່າໂດຍຄົນອື່ນ ເນື່ອງການ ຮ່ວມມືກິຈກະຍາກທີ່ທໍາ ທໍາໃຫ້ຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງດ້ວຍຄຸນຄ່າ ເກີດຄວາມໄມ່ສົມດຸລຸໃນຄວາມເຄາຮັນນັບຖື ອາຈສົ່ງຜລ ໃຫ້ມີຄວາມກາຄຸງມືໃຈໃນຕົນເອງລົດ

ເນື່ອມອງເປົ້າໝາເຫຼຸ່ນທີ່ທໍາໃຫ້ເກີດກາຮກຍ່ອງ ແລ້ວລາອອກຈາກນາບອງພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າພຍາບາລ ມາຫວິທາລີ ຈັງຫວັດສົງລາ ພິ່ນໃນການວິຈ່າຍນີ້ຜູ້ໃຫ້ຂ້ອມມຸລ່າທັ້ງ 3 ກລຸ່ມ ຕື່ອ ຜູ້ນັບດັບບັນຫາຂອງພຍາບາລ ວິຫຼືພິ່ນໍາ ພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າທີ່ປົງປັນທິງານໃນໂຮງພຍາບາລມຫາວິທາລີ ແລ້ວພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າທີ່ລາອອກຈາກໂຮງພຍາບາລມຫາວິທາລີ ໃຫ້ຄວາມຄົດເຫັນສອດຄລ້ອງກັນຄົງສາເຫຼຸ່ນ ແລ້ວພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າທີ່ລາອອກຈາກ ແຕ່ນອກຈາກສາເຫຼຸ່ນທີ່ຜູ້ວິຈ່າຍໄດ້ສຽບໃນຜລກກາຍວິຈ່າຍແລ້ວນັ້ນ ກີ່ຍັງມີສາເຫຼຸ່ນ ທີ່ອີກ ທີ່ຜູ້ໃຫ້ຂ້ອມແຕ່ລະກລຸ່ມ ດີດວ່າສໍາຄັນກັບກາຮກຍ່ອງ ແລ້ວລາອອກຈາກນາບອງດ້ວຍຄຸນຄ່າ ແຕ່ຜູ້ໃຫ້ຂ້ອມບາງກລຸ່ມໄມ້ໄດ້ກລ່ວວ່າຄື່ງຮູ້ສຶກໄມ່ສົມດຸລຸ ສອດຄລ້ອງກັບທຸກໆນີ້ຂອງ Maslow Herzberg ແລ້ວ McGorger ພິ່ນມີຄວາມສັ້ນພັນອົງກັນກັບກາຮກຍ່ອງ ແລ້ວ ກາລາອອກ ຈຶ່ງທໍາໃຫ້ສາເຫຼຸ່ນທີ່ເປັນພລວັດຕ່ອກັນ

ດັ່ງນັ້ນ ພາກຜູ້ນັບດັບບັນຫາຂອງພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າມອງເຫັນສາເຫຼຸ່ນສໍາຄັນຈາກພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າທີ່ ລາອອກໄປແລ້ວນັ້ນ ແລ້ວແກ້ໄປປັນຫາໄດ້ ກີ່ສົ່ງຜລດີແກ່ພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າທີ່ຢັ້ງປົງປັນທິງານໃນໂຮງພຍາບາລ ສາມາຮັດທໍາໃຫ້ພຍາບາລລາອອກຈາກນາບອງດ້ວຍ ການທີ່ພຍາບາລວິຫຼືພິ່ນໍ້າລາອອກຈາກນາບອງດ້ວຍ ເປັນສິ່ງສະຫຼອນໃຫ້

ຜູ້ນັບຄັບບັນຫາຂອງພຍານາລວິຫາວິທີ ແກ້ປັນຫາດັກລ່າວ ເພື່ອໃຫ້ພຍານາລວິຫາວິທີມີການປົງປັດງານອູ່ໃນໂຮງພຍານາລວ ແລະ ລັດວານາພາບ ແລະ ລັດວານາພາບ ເພື່ອໄດ້ຈຳລາວອອກຈາກນາມ ກ່ອນທີ່ຈະລາວອອກຈາກຈິງໄດ້

ບັນຫາແນະຈາກພລກາວິຈີຍ

ນະ້ຳ ຈາກການຕຶກກາວິຈີຍ ພບວ່າ ສາເຫດຖື່ສຳຄັນຂອງກາຮົງຄອງຍູ່ຮູ້ລາວອອກຂອງພຍານາລວິຫາວິທີ ໃນໂຮງພຍານາລວ ມາວິທາຍາລັຍແທ່ນີ້ ດືອ 1) ຜລປະໂຍ້ທົນຕອບແທນ 2) ວັດນອຮຣມແລະຄ່ານິຍມອງຄົກກາຣ 3) ສວັດສິກາຣແລະຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ 4) ຄວາມຕ່ອນເນື່ອງໃນງານແລະຄວາມມັ້ນຄົງໃນກາຮົງການ ທີ່ຖູກນໍາມາອ້າງຄົງ “ຄວາມສູງ” ໃນເຊີວິຫາວິຈີຍ ແລະ ເຊີວິຫາວິຈີຍ ໃຫ້ເປັນໄປຕາມລັກນະກາຣດຳຮັງເພື່ອອັນດີ ສວັດສິກາຣ ດືອ ກຳລັງໃຈ ຄວາມຜູກພັນ ທີ່ມີຄວາມຮູ້ສີກວ່າໄດ້ຮັບກາຮູ້ແລກຈອງຄົກກາຣ ມີໃຫ້ກັບພຍານາລວ ກ່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຮັກແລະຍືນດີທີ່ຈະຕອບແທນອອງຄົກກາຣດ້ວຍກາຮົງກາຮົງປົງປັດງານຕ່ອໄດ້ ຄວາມມັ້ນຄົງໃນງານ ຮວມຄົງໂຄກສີໃນຄວາມກ້າວໜ້ານີ້ເປັນສິ່ງຈຸງໃຈທີ່ສຳຄັນໃຫ້ພຍານາລວິຫາວິທີພັດສິນໃຈອູ່ປົງປັດງານຕ່ອກນັບອອງຄົກກາຣ ສ່ວນວັດນອຮຣມອງຄົກການນີ້ເປັນສາເຫດຖື່ຖູກມອງວ່າເປັນເຮືອງເລັກນ້ອຍຂອງປັຈເຈກ ແຕ່ອຍ່າງໄຮກ້ຕາມ ວັດນອຮຣມອງຄົກກາຣລັບເປັນດັ່ງນີ້ວັດທີ່ສຳຄັນທີ່ຈະພລັດນ້ອງຄົກກາຣດ້ວຍ “ພຍານາລວໜ້າຍຂອບ” ຕັດສິນຄົງອູ່ຫວີ້ອັດຕັ້ງໃຈລາວອອກຈາກກາຮົງປົງປັດງານໃນອອງຄົກກາຣໄດ້ ແຕ່ອຍ່າງໄຮກ້ຕາມສາເຫດຖື່ກຳລ່າວໄປແລ້ວຂ້າງຕັນເພີ່ງສາເຫດຖື່ເດືອນນັ້ນຈາໄມມີພລັງຈຳນາຈພອທີ່ຈະພລັດນ້ອງຄົກກາຣດ້ວຍໃຫ້ພຍານາລວິຫາວິທີພົດອູ່ ທີ່ມີຄວາມຮູ້ສີກວ່າໃຈລາວອອກ ແຕ່ຈາກຂ້ອມູລເຫັນເອກສາຣແລະສົກິຕິເກີຍກັບຄວາມດັ່ງໃຈກາຮົງການລາວອອກທີ່ຜ່ານມາ ພບວ່າ ອັດຕາແລະແນວໂນ້ມກາຮົງການລາວອອກຂອງພຍານາລວິຫາວິທີພັດສິນເພີ່ມໜີ້ເຮືອງ ທີ່ນີ້ຈະເປັນສັນຍາມເຕືອນໃຫ້ໂຮງພຍານາລວ ມາວິທາຍາລັຍທຽບ ເພື່ອທັນກຳປັນຫາກາຮົງການລາວອອກຂອງພຍານາລວິຫາວິທີ ວ່າໃນປັຈຸບັນນີ້ສາເຫດຖື້ກັ້ນ 4 ດ້ວຍນີ້ໄດ້ເກີດໜີ້ແລະກຳລັງການສົດປະສາກນ້ອຍຢ່າງເປັນພລວດ ຜລາກກາຮົງການດັ່ງນີ້ຈະເປັນສາເຫດຖື້ກັ້ນ 4 ດ້ວຍນີ້ ກີ່ຕືອງ “ກາຮົງການລາວອອກຂອງພຍານາລວິຫາວິທີທີ່ມີແນວໂນ້ມເພີ່ມໜີ້”

ບັນຫາແນະກາຮົງການວິຈີຍຄົງຕ່ອໄປ

1. ຄວາມກາຮົງການຕຶກກາວເບຣີຍບເຫັນຄວາມສົມພັນຮົງອອງສາເຫດຖື່ຕ່າງ ທີ່ທຳໃຫ້ພຍານາລວິຫາວິທີມີກາຮົງຄອງຍູ່ແລະຕັ້ງໃຈລາວອອກຂອງພຍານາລວິຫາວິທີ ໂຮງພຍານາລວ ມາວິທາຍາລັຍ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂ້ອມູລທີ່ມີຄວາມເຂົາຫາຈະຈົງແລະນຳມັດໄປແກ້ໄຂປັນຫາກາຮົງການລາວອອກໄດ້ຄຣອບຄລຸມມາກົ່ານີ້

2. ຄວາມກາຮົງການຕຶກກາວປະເຕັນຕ່າງ ທີ່ທຳໃຫ້ເກີດກາຮົງຄອງຍູ່ ແລະຕັ້ງໃຈລາວອອກໃນເຫັນລຶກເພື່ອສາມາດນຳໄປແກ້ປັນຫາກາຮົງການລາວອອກຈາກນາມໄດ້ຫັດເຈນຍື່ງໜີ້

3. ຄວາມກາຮົງການຕຶກກາວສາເຫດຖື່ທີ່ທຳໃຫ້ເກີດກາຮົງການລາວອອກ ແຕ່ເນື່ອໄດ້ຮັບກາຮົງການແກ້ໄນແລ້ວຍັງຄົງທຳໃຫ້ກາຮົງການພັດສິນ ມີກາຮົງຄອງຍູ່ໃນງານນ້ອຍ ທີ່ມີຄວາມຮູ້ສີກວ່າໃຈໃຫ້ເກີດກາຮົງຄອງຍູ່ ຄື່ງແມ້ຈະໄມ້ໄດ້ຮັບກາຮູ້ແລກກົ່ງຄົງທຳໃຫ້ກາຮົງການລາວອອກນ້ອຍ ມີກາຮົງຄອງຍູ່ໃນງານນັ້ນທີ່ມີຄົນຄົນ

ເອກສາຮ້າງອີງ

ກຸມພາ ແສງດີ. (2545). ແນວທາງການຈັດອັດຕາກຳລັ້ງທາງການພຍາບາລ. (ພິມພົ້ວມັງກັນທີ 2). ກຽງເທິພາ: ໂຮງພິມພົ້ວມັງກັນກົດກົດສັນຕິພົດ.

ທັກນາ ບຸນູທອງ. (2543). ປົງປົງປະບົບບົຮັກພຍາບາລທີ່ສອດຄລ້ອງກັບປະບົບບົຮັກສູງພາພໄທຍ ທີ່ພິ້ງປະສົງໃນອານັດຕ. ພິມພົ້ວມັງກັນທີ 3. ນະຫຼຸບ: ສາການພຍາບາລ.

ຈານິນທົງ ຕິລິປີຈາຮູ. (2553). ກາວວິຈິຍແລະວິເຄຣາທີ່ຂ້ອມູລທາງສົກິດຕ້ວຍ SPSS. (ພິມພົ້ວມັງກັນທີ 11). ກຽງເທິພາ: ປິລື່ງແສສອາງແອນດີ.

ນັງນຸ້ງ ວົງເໝື່ອສຸວະຮັນ. (2541). ການບົຮັກທີ່ພິ້ງປະສົງມີມູນາພົມ. ຈັນທຸບ: ໂຮງພິມພົ້ວມັນຕິລິປີ.

ບຣະຍົງດີ ໂຕຈິນດາ. (2546). ການບົຮັກຮານບຸກຄລ. ກຽງເທິພາ: ບຣີ້ໜ້າຮ່ວມສາສົນ (1977) ຈຳກັດ.

ບຸນູ້ມ ຕີ່ສະອາດ. (2545). ກາວວິຈິຍເບື້ອງຕຸນ. (ພິມພົ້ວມັງກັນທີ 7). ກຽງເທິພາ: ສຸວິວິຍາສາສົນ.

ບຸນູ້ຮຽມ ກິຈບປະຕິບຣິສຸທົ່ງ. (2553). ເຫດວຽກສ້າງເຄື່ອງມືອຮຽມມູນາມູລສຳຫັບກາວວິຈິຍ. (ພິມພົ້ວມັງກັນທີ 7). ກຽງເທິພາ: ຄຣືອນໜັດກົດພິມພົມ.

ບຸນູ້ອົດິດາ ເທືອກສຸວະຮັນ. (2550). ບັງຈິຍທີ່ມີອີເພີລີຕ່ວ່າມເໜີ້ນຍໍ່ໃນການອອນພຍາບາລວິທະຍີພ ໃນໂຮງພຍາບາລມໍາຮານຄຣຄຣີອຣມຣາຍ. ວິທະຍານິພົມພຍາບາລສາສຕຽມທັບປັນທີ່ຕິດ ສາກ ວິທະຍາກົດກົດກົດພິມພົມ.

ປະຍາພຣ ວົງຄົນນຸ່ງໂຮງຈົນ. (2544). ຈົດວິທະຍາກົດກົດກົດພິມພົມ. ກຽງເທິພາ: ຄູນຍືສື່ອເສຣີມ ກຽງເທິພາ.

ປີຍິພ່ງຍື ສວາສົ່ງຄູາຕິ. (2546). ການຮັກໜາບຸກຄລາກຮໄວ້ໃນອົງດົກເພື່ອເຕີ່ມຕົວກັບການເປີດເສີ່ງທາງ ໂກຮຄມນາຄມ: ກຣັບຕືກໜາ ບຣີ້ໜ້າທັນທີ່ ຈຳກັດ ໂທເທີລ ແອັກເຊື້ສ ຄອມມູນີເຄື່ອນ.

ວິທະຍານິພົມພຍາບາລສົງຄູາມໜາບັນທຶກ. (2555). ສົກິດຈຳນວນພຍາບາລວິທະຍີພ. ສົງລາ: ສຳນັກງານຝ່າຍບປິກພຍາບາລ ໂຮງພຍາບາລສົງຄູາມໜາບັນທຶກ. (2555). ສົກິດຈຳນວນພຍາບາລວິທະຍີພ. ສົງລາ:

ມົງຄລ ນາງກະຮະສູຕຣ. (2548). ທຸກໆເກີ້ທາງສັ່ນຄມວິທະຍາແລະມານຸ່ມຍົງທານ. <http://www.udru.ac.th/website/attachments/elearning/02/15.pdf> (ສັບຄັນເມື່ອ 25 ມັງກອນ 2556).

ເຮືອງວິທີ່ ແກ່ຍສຸວະຮັນ. (2548). ການບົຮັກຄ່າຈຳງແລະເງື່ອນເຕືອນ. ກຽງເທິພາ: ບຣີ້ໜ້າ ບພິດການພິມພົມ ຈຳກັດ.

ລະອອ ອົງກຸລນິມືຕຣ. (2546). ກາວວິເຄຣາທີ່ຕົວປະກອບທີ່ທໍາໃຫ້ເກີດກາຮອງຢູ່ໃນກຸ່ມງານການພຍາບາລ ໂຮງພຍາບາລຄູນຍື. ວິທະຍານິພົມພຍາບາລສົງຄູາມໜາບັນທຶກ. ສາການບົຮັກການພຍາບາລ ຄະພາບາລສາສຕຣ ຈຸ່ພາລົງກຣົມມາວິທະຍີພ.

ວິການດາ ແກ້ວຕະໂກ. (2546). ກະບວນການບົຮັກຮານບຸກຄລ: ກຣັບຕືກໜາ ວິວິການຮັກໜາບຸກຄລາກຮໃຫ້ຄົງຍູ່ ໃນໂຮງພຍາບາລກຽງເທິພາ. ວິທະຍານິພົມພຍາບາລສົງຄູາມໜາບັນທຶກ ບັນທຶກວິທະຍີພ ຈຸ່ພາລົງກຣົມມາວິທະຍີພ.

ສມຍຕ ນາວິກາຮ. (2545). ພົມຕົກຮ່ວມອົງດົກກົດ. ກຽງເທິພາ: ບຣະນິກິຈ.

ສາຍສມາ ເຄລຍືກິດຕິ ແລະ ອາວີ່ງວຽກ ອ່ວມຕານີ. (2545). ພລຂອງໂປຣແກຣມກາຣເສີມສ້າງພັ້ງອໍານາຈ ໂດຍໜ້າໜ້າຫອຜູ້ປ່າຍຕ່ອກກາຣປົງປິດຕິງານແລະ ຄວາມພຶ້ງພອໃຈໃນງານຂອງພຍາບາລປະຈຳກາຣ. *ກາຣສາຍພຍາບາລສາຍສຕ່ຣ໌ ຈຸ່າພາລັງກຣົມທາວິທາຍາລ້ຍ*, 14(3), 23-31.

ສຸຈິນຕີ ວິຈິຕຣາກຸງຈົນ, ສຸກາຮັດນີ້ ໄວຍໜີຕາ, ແລະ ສົມຈິຕ ໜຸ້ງເຈີນກົກ. (2538). ຄວາມພຶ້ງພອໃຈໃນງານ ຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຢ້າຍອອກຈາກສານບັນແລະ ອອກຈາກວິຊາທີ່ພຂອງພຍາບາລໃນໂຮງພຍາບາລຮາມອີບຕີ. *ຮາມາອີບດີພຍາບາລສາຍ*, 1(3), 11-23.

ສຸປະລຸມ ພັດນຈິຕວິໄລ. (2549). ບັງຈິຍທີ່ສັງລັດຕ່ອແນວໄຟ້ມຂອງກາຣຕັດສິນໃຈລາວອກຂອງພຍາບາລ ໂຮງພຍາບາລມຫາວານມຄຣາຍສືມາ. ວິທາຍານິພັນອີ້ນ ວິທາຍາສາລຕຣມຫາບັນທຶກ ສານາພັດນາສຸກາພ ຜູມຂນ ມາຫວິທາຍາລ້ຍຮາຍກັບຸນຄຣາຍສືມາ.

ສຸກາງຄີ ຈັນທວານີ້. (2554). ກາຣວິເຄຣາທີ່ຂ້ອມູລໃນກາຣວິຈີຍເບີ້ງຄຸນກາພ. (ພິມພົ້ງຄັ້ງທີ່ 10). ກຽງເທເພາ: ຈຸ່າພາລັງກຣົມທາວິທາຍາລ້ຍ.

ເສນາະ ຕີເຢາວ. (2545). ກາຣບົຣທາງນຸ່ມຄລ. ກຽງເທເພາ: ໂຮງພິມພົ້ມທາວິທາຍາລ້ຍອຣມສາສຕ່ຣ໌.

ອ້ານຸ້າ ພັນອຸ້ນາຄວິຣີຍກຸລ. (2546). ພລຂອງກາຣຮັບຮູກກາຣທຳມາສັນຍາໃຈຕ່ອງຄວາມຜູກໃຈມັ້ນຕ່ອງຄົກກາຣ ແລະ ແນວໄຟ້ມໃນກາຣລາວອກ. ວິທາຍານິພັນອີ້ນ ປະຈຸບັນທຶກ ສານາກາຣບົຣທາງກາຣພຍາບາລ ຄະນະພຍາບາລສາຍສຕ່ຣ໌ ຈຸ່າພາລັງກຣົມທາວິທາຍາລ້ຍ.

ອຸດມຮັດນີ້ ສົງວນຄີຣີອຣມ. (2537). ກາຣບົຣທາກາຣພຍາບາລທ່າມກລາງກາຣແນ່່ງໜ້າທາງຊູຮົງກິຈແລະ ກາຣການົ້າດແຄລນພຍາບາລ. *ພຍາບາລສາຍ*, 21(4), 35-38.

ເອກໜ້ຍ ກີ່ສຸກພັນອີ້ນ. (2539). ກາຣບົຣທາ ທັກໜະແລະ ກາຣປົງປິດຕິ. ກຽງເທເພາ: ສຳນັກພິມພົ້ມສຸກາພໃຈ.

Anderson, S. (1989). The nurse advocate project: A strategy to retain new graduate. *Journal of Nursing Administration*, 19(12), 22-26.

Blankertz, L.E., & Robinson, S.E. (1997). Turnover intentions of community mental health workers in psychosocial rehabilitation services. *Community Mental Health Journal*, 33(6), 517-529.

Cavanagh, S.J. (1990). Predictors of nursing staff turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 18(3), 373-380.

Chan, E.Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health Sciences*, 2(1), 113-121.

Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley and Sons.

Fletcher, C.E. (2001). Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions. *Journal of Nursing Administration*, 31(6), 324-331.

Fochsen, G., Sjogren, K., Josephson, M., & Lagerstrom, M. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among Swedish nursing personnel. *Journal of Nursing Management*, 13, 338-344.

Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2001). *Managing human resources*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Gooden, S.T. and Bailey, M. (2001). Welfare and work: Job-retention outcomes of federal welfare-to-work employees. *Public Administration Review*. 61(1), 83-91.

Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H., & Atwood, J.R. (1987). Innovative retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8-16.

Janssen, P.P.M., Jonge, J. de., & Bakker, A.B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369.

Malone, G., & Morath, J. (2001). Pro-patient partnerships. *Nursing Management*. 32(7), 46-47.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Mathis, R.L., and Jackson, J.H. (2004). *Human resource management*. 10thed. Singapore: Seng Lee Press.

Neubauser, P.C. (2002). Building a high-retention culture in healthcare. *Journal of Nursing Administration*. 32(9), 470-478.

Pooyan, A., Eberhardt, B.J., & Szigeti, E. (1990). Work-related variables and turnover intention among registered nurses. *Nursing & Health Care*, 11(5), 255-258.

Prestholdt, P.H., Lane, I.M., & Mathews, R.C. (1988). Predicting staff nurse turnover. *Nursing Outlook*, 36(3), 145-147.

Price, J.L., & Mueller, C.W. (1981). *Professional turnover: The case of nurse*. New York: Spectrum Publication.

Strachota, E., Normandin, P., O'Brien, N., Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration*, 33(2), 111-117.

Stremmel, A.J. (1991). Predictors of intention to leave child care work. *Early Childhood Research Quarterly*, 6(2), 285-298.

Sullivan, E.J., & Decker, P.J. (2005). *Effective leadership & management in nursing*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Taunton, R.L., Boyle, D.K., Woods, C.Q., Hansen, H.E., & Bott, M.J. (1997). Manager leadership and retention of hospital staff nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 19(2), 205-226.

Volk, M.C., & Lucas, M.D. (1991). Relationship of manager style and anticipated turnover. *Dimensions of Critical Care Nursing*. 35-40.

Werther, William B. (1996). *Human Resources and Personal Management*. 5th ed. New York.

ບຸຄລານຸກຮມ

ຄຸນສອງ (ນາມສມມຕີ) ຜູ້ໃຫ້ສັນກາຜະນີ. ຈົບໜາ ເຈີຍວິກີກ ຜູ້ສັນກາຜະນີ. ໂຮງພຍາບາລກຮູ່ທີ່ພະແນກໃຫຍ່ ອຳເກົດຫາດໃຫຍ່ ຈັງຫວັດສົງລາ. ເນື້ອວັນທີ 17 ອັນວາຄມ ພ.ສ. 2556.

ຄຸນສາມ (ນາມສມມຕີ) ຜູ້ໃຫ້ສັນກາຜະນີ. ຈົບໜາ ເຈີຍວິກີກ ຜູ້ສັນກາຜະນີ. ໂຮງພຍາບາລຫາດໃຫຍ່ ອຳເກົດຫາດໃຫຍ່ ຈັງຫວັດສົງລາ. ເນື້ອວັນທີ 22 ອັນວາຄມ ພ.ສ. 2556.

ຄຸນທ້າ (ນາມສມມຕີ) ຜູ້ໃຫ້ສັນກາຜະນີ. ຈົບໜາ ເຈີຍວິກີກ ຜູ້ສັນກາຜະນີ. ໂຮງພຍາບາລບໍາຮູ່ຮາຍງົງຮອິນເຕອວ່ຽນ ເນື້ນແນລ ເບຕວັດໝາ ກຽງເທັມທານຄຣ. ເນື້ອວັນທີ 23 ອັນວາຄມ ພ.ສ. 2556.

ຄຸນທິກ (ນາມສມມຕີ) ຜູ້ໃຫ້ສັນກາຜະນີ. ຈົບໜາ ເຈີຍວິກີກ ຜູ້ສັນກາຜະນີ. ຄະະສາຫຼານສຸຂະກຳສົກລົງ ມາຮັດວຽກ ມີທິດລ. ເນື້ອວັນທີ 23 ອັນວາຄມ ພ.ສ. 2556.

ຄຸນເຈັດ (ນາມສມມຕີ) ຜູ້ໃຫ້ສັນກາຜະນີ. ຈົບໜາ ເຈີຍວິກີກ ຜູ້ສັນກາຜະນີ. ຕຳບລະຂະວາດ ອຳເກົດຫາດ ຈັງຫວັດ ນັກງານຄຣີອຣມຣາຍ. ເນື້ອວັນທີ 28 ອັນວາຄມ ພ.ສ. 2556.

ຄຸນແປດ (ນາມສມມຕີ) ຜູ້ໃຫ້ສັນກາຜະນີ. ຈົບໜາ ເຈີຍວິກີກ ຜູ້ສັນກາຜະນີ. ຕຳບລານາຫລວງເສັນ ອຳເກົດຫຼຸ່ງສົງ ຈັງຫວັດນັກງານຄຣີອຣມຣາຍ. ເນື້ອວັນທີ 28 ອັນວາຄມ ພ.ສ. 2556.

ຄຸນເກົ້າ (ນາມສມມຕີ) ຜູ້ໃຫ້ສັນກາຜະນີ. ຈົບໜາ ເຈີຍວິກີກ ຜູ້ສັນກາຜະນີ. ຄະະເກົ້າສົກລົງ ມາຮັດວຽກ ສົງລານຄຣິນທົງ. ເນື້ອວັນທີ 25 ອັນວາຄມ ພ.ສ. 2556.

Translated Thai References

References

Ariyakulnimid Laor. (2003.) Analysis supporting the cause remains in hospital nursing departments. Master's thesis. Graduate School. Chulalongkorn University.

Boontong Tadsana. (2000). *Nursing services to meet the health care systems in the future Desirable Thailand*. 3rd edition. Nonthaburi: Nursing Council.

ChalauyKitti Saysamon and Aomtanee areewan. (2002). Effect of empowerment programs. By head nurses with job performance and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing. Chulalongkorn University*, 14(3), 23-31.

Chanvarnish Supang. (2011). Analysis in qualitative research. 10th edition. Bangkok: Chulalongkorn University.

Department of Nursing. Prince of Songkhla Hospital. (2012.) Statistics nurses. Thailand: Office of the Nursing Services Department. Prince of Songkhla Hospital.

Kawtako WiKanda (2003). Process of Personnel Management: A Case Study of the personnel to remain. *Hospital in Bangkok. Master's thesis. Graduate School*. Chulalongkorn university.

Keesukapan Akechai. (1996). *Managerial skills and practices*. Bangkok: Sukapabchai printing.

Kitpeedaborisud Boondram. (2553). *Techniques to gather information for research tools*. 7th edition. Bangkok: Srianan printing.

Kasadsuwan ruangvit. (2005). *Compensation and salaries*. Bangkok: Bpit Printing Limited.

Natkasud Mongkol. (2005). Theories of sociology and anthropology. Retrieved on January 25, 2013, from <http://www.udru.ac.th/website/attachments/elearning/02/15.pdf>

Navykran Somyos. (2002). *Organizational Behavior*. Bangkok: Banakig.

Pannathviriyakul Anyana. (2003). Effect of perceived agreement that the commitment to the organization and the tendency to quit. *Master's thesis. Graduate School*. Chulalongkorn University.

Patana JITWILAI Supranee. (2006). Factors Affecting the decision out of the hospital. Maharat Nakhon Ratchasima hospital. *Master of Science thesis. Community Development Branch polite*. Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

Sa nguansiridram Udomrat. (1994) Among nursing administration and business competitiveness. *Nursing Journal*, 21(4), 35-38.

Sawangdee Krisada. (2002). *Approach to staffing nursing*. 2nd edition. Bangkok: Office transportation organization printing.

Shincharu Tanin. (2010). *Research and statistical analysis with SPSS*. 11th edition. Bangkok: Business R & D.

Srisaard Boonchom. (2002). *Preliminary research*. 7th edition. Bangkok: Suveeriyasarn.

Swasdyyad Piyapong. (2003). The retain personnel in the organization to prepare for the liberalization of telecommunications: A case study of Total Access Communication Public Company Limited, Master's thesis. Graduate School. Chulalongkorn University.

Teyoa Sanao (2002). *Oral administration*. Bangkok: Thammasat University.

Tojinda Banyong. (2003). *Oral administration*. Nonthaburi: ruamsarn(1977) Limited.

Thaugsuban Boontida. (2007). *Factors influencing job burnout among professional nurses Maharatnakhonsithammarat hospital*. thesis of nursing science. Department of nursing administration, Graduate school. Chiang Mai university.

Wijitkarn Sujin, Whitecheeta Suparat and Hanuchareonkul Somjit. (1995). Their job satisfaction. Intention to move out of institutions and the profession of nursing in Ramathibodi Hospital. *Ramathibodi Nursing*, 1(3), 11-23.

WongAnutrarod Peeyaporn. (2001). *Psychology Personnel Management*. Bangkok: Bangkok, media added.

Wongsuwan Nooch. (1998). *Human resources administration*. Chanthaburi: Anantashin printing.

Individual Interviews

Ha (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Bangkok Bumrungrad International Hospital, Wattana, Bangkok. On December 23, 2013.

Hok (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Faculty of Public health Mahidol University. On December 23, 2013.

Jat (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Cha-aod district Cha-aod of Nakhonsithammarat province. On 28 December 2013.

Kao (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Faculty of Pharmacy. Prince of Songkla University. On 25 December 2013.

Pad (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, TuNa Luang Sen district, Thung-Song of Nakhonsithammarat province. On 28 December 2013.

Sam (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Hat Yai hospital , Hatyai of Songkhla province. On 22 December, 2013.

Song (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Bangkok - Hat Yai hospital, Hatyai of Songkhla province. On 17 December, 2013.