

# การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

## Management Factors Affecting the Retention of Scarce Professional Nurse in Organization

กิตติยา ชัชวาลชาวนชานากิจ<sup>1\*</sup>  
จิตภา ถิรศิริกุล<sup>2</sup> และ พรเทพ ศิริวนารังสรรค์<sup>3</sup>  
Kittiya Chutchawanchanchanakij<sup>1\*</sup>  
Jidapa Thirasirikul<sup>2</sup> and Porntep Siriwanarangsun<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยทางการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ เป็นการศึกษา จากบทความวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพคนมนุษย์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การรับรู้ความยุติธรรม 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพในองค์กรที่ปฏิบัติงาน และ 5) ความสุขในการทำงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ: การคงอยู่ในองค์กร พยาบาลวิชาชีพ การบริหารจัดการ

### Abstract

The objective of this research was to study management factors affecting retention nurse in organization nursing. This research reviewed Concepts and Theories about which hospital management in Primary level, secondary levels, and Tertiary level. It studied from articles and thesis by relevantly issues to be affected to retention of professional nurse which were 1) human capital development strategy. 2) transformational leadership. 3) perception of organizational justice. 4) a chance for career progression. 5) happiness at work. All these issues had influence on management factors affecting the retaining professional nurse in organization.

**Keywords :** Retaining in Organization, Professional Nurse and Management.

### บทนำ

สถานการณ์ความเจริญเติบโตในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงไม่ว่าเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อการพัฒนาของทุกภาคส่วนของประเทศ โดยปัจจัยสำคัญคือคน ดังนั้นทุกองค์กรต้องใส่ใจ ดังเห็นได้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

<sup>1</sup>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

<sup>3</sup>นายแพทย์ ดร. สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร

\*Corresponding author; email: kitty2012phd@gmail.com

<sup>1</sup>Ph.D. in Management, Siam University

<sup>2</sup>Assistant Professor Dr., Faculty of Graduate Studies Management Siam University

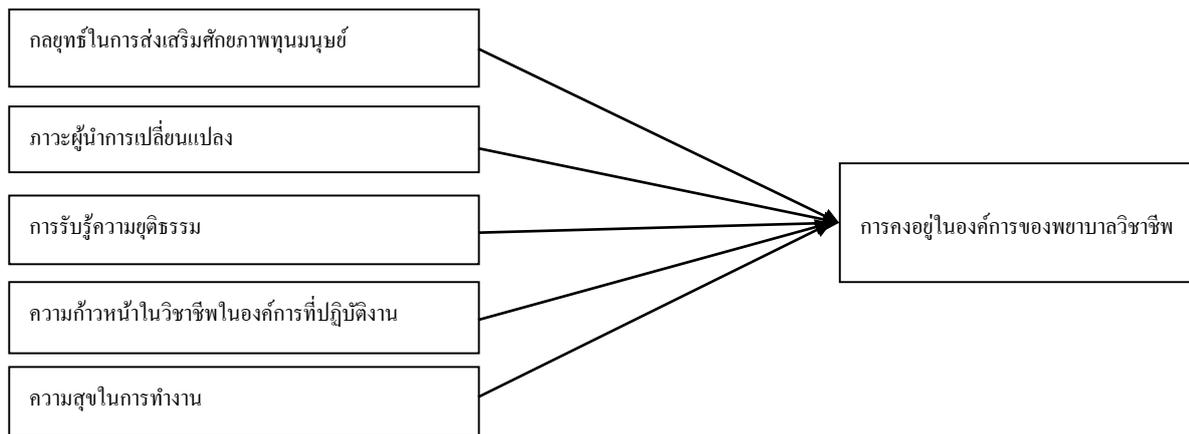
<sup>3</sup>Dr., Member of the Council of Bangkok

และสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2545 - 2549) จนถึง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาและความเอาใจใส่คน  
องค์การสุขภาพเป็นหนึ่งในหลายองค์การที่ต้องอาศัยคนเป็นตัวขับเคลื่อน โดยเฉพาะ โรงพยาบาลภาครัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
ที่มีถึง 904 แห่งทั่วประเทศ (Office of Strategic Policy, Ministry of Public Health, 2014 : 2) และบุคลากรผู้มีบทบาทและ  
มีอัตราส่วนถึง 2 ใน 3 ส่วนของจำนวนทั้งหมดภายในโรงพยาบาล คือ พยาบาล บทบาทของบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพล้วนมี  
ความสำคัญทั้งสิ้น หากแต่ลักษณะงานและเวลาการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน โรงพยาบาลไม่สามารถขาดพยาบาลได้โดยเฉพาะ  
โรงพยาบาล รับผู้ป่วยค้างคืน เนื่องจากผู้ป่วยต้องการได้รับการดูแลตลอด 24 ชั่วโมง (Phetcharaporn, 2014) หากปริมาณพยาบาลไม่  
เพียงพอ ในปัจจุบันการบริหารจัดการของโรงพยาบาลปฏิบัติโดยการปิดรับบริการบางหน่วยงานหรือการจ้างงานชั่วคราว ปัจจุบัน  
การจ้างงานพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวทั้งสิ้นจำนวน 14,543 คน จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 80,590 คน และ  
พบว่าโรงพยาบาลศูนย์มีอัตราลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 22.01 ซึ่งสูงกว่าโรงพยาบาลระดับอื่นๆ (Office of Strategic Policy, Ministry  
of Public Health, 2014) เมื่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการศึกษาของ Kritsada (2007) พบว่า  
พยาบาลต้องทำงานต่อเนื่อง เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ถึงร้อยละ 64.8 มีการพักผ่อนน้อย นำไปสู่ความเหนื่อยล้าและโอกาส  
ของความผิดพลาดได้ ดังเห็นได้จากสถิติการร้องเรียนของประชาชนไปยังสภาการพยาบาลในเรื่องความผิดพลาดที่เกิดขึ้น  
ในกระบวนการดูแลผู้ป่วย พยาบาลถูกฟ้องร้องคดีแพ่ง 11 ราย และคดีอาญา 2 ราย ซึ่งสาเหตุฟ้องร้องส่วนใหญ่เกิดจากที่พยาบาล  
ทำผิดพลาดในการดูแลผู้ป่วย ผู้ป่วยเกิดความเสียหายหรือได้รับอันตรายต่อชีวิต (Wichitra, 2010) จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น  
นำมาซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้การตีความ เอกสารชั้นต้นซึ่ง เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งทุติยภูมิ รวมถึงค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือทางเว็บไซต์ต่าง ๆ นำมาศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์และพัฒนารอบเป็นกรอบการวิจัย

## ผลการวิจัย

การบริหารบุคลากรถือเป็นเรื่องที่สำคัญในปัจจุบันและจะทวีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต ด้วยเห็นว่าผลผลิตและนวัตกรรมต่างเกิดขึ้นจากพนักงานขององค์กรที่มีความสามารถ จึงจำเป็นต้องพัฒนา สร้างคนที่คงอยู่ในองค์กรให้เป็นคนเก่ง และมีความรับผิดชอบงาน (Gubman, 1998 : 46) เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับสถานะของสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมศักยภาพของทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญ โดยผู้นำที่สามารถสร้างคนให้เป็นคนเก่งและผูกพันกับองค์กรควรมีลักษณะที่มองปัญหาอย่างเข้าใจและแก้ไขได้เหมาะสม ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1970) โดยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีศักดิ์ศรี สร้างโอกาสและแรงบันดาลใจที่นำสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้า เปิดโอกาสการทำงานที่เพิ่มคุณค่าในตัวพนักงาน และบรรลุ ความสำเร็จด้วยตนเอง รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สอดคล้องการศึกษา Lavoie, et al. (2016) ทำการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Practices) กับรูปแบบของผู้นำที่ไม่เหมาะสม (Abusive Leadership Practices) เป็นการศึกษา ในพยาบาลวิชาชีพ ประเทศแคนาดา ผลปรากฏว่า การนำโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้เกิดคุณภาพการให้บริการและความตั้งใจอยู่ในงานและในองค์กรสูงกว่ารูปแบบของผู้นำที่ไม่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของมนุษย์ยังมีมากกว่าแค่ปัจจัยพื้นฐาน มนุษย์ยังต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยเฉพาะกับผู้ร่วมงานในทุกระดับชั้นและพบว่าปัจจัยนี้มีความสำคัญมากในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากภาระงานของพยาบาลจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม มีการประสานงานกับบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพการบริหารจัดการที่ทำให้บรรยากาศที่เป็นมิตรจะสามารถทำให้การทำงานราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและทำให้คนที่ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจและอุ้มใจในการปฏิบัติงาน (Somnan, 2015) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นอีกเรื่องที่สำคัญ โดยเน้นเรื่องของการบริหารจัดการที่ดีด้านผลประโยชน์และโอกาสต่างๆที่บุคลากรพึงได้รับจากองค์กรส่งผลให้พนักงาน มีพฤติกรรมที่ดีในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องงานวิจัยของ Fathabad, et al. (2016) ที่ว่า การจะทำให้องค์กรเกิดความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาและใส่ใจเพื่อผลลัพธ์อนาคตว่าพนักงานจะอยู่หรือไป องค์กรพยาบาลเช่นเดียวกันต้องมีการ เสริมสร้างโอกาสของความก้าวหน้าและการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าแก่พยาบาลในองค์กร (Lartey, et al., 2014) เมื่อใดก็ตามที่องค์กรสามารถตอบรับหรือสนับสนุนส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจภูมิใจและคงปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไปตราบเมื่อยังพึงพอใจกับสิ่งที้องค์กรสนับสนุนและจัดการให้ กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร คือ 1) กลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การรับรู้ความยุติธรรม 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพในองค์กรที่ปฏิบัติงาน 5) ความสุขในการทำงาน

## สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในระดับปฐมภูมิและระดับทุติยภูมิ รวมทั้งเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยการทบทวนกรอบแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสุขในการทำงาน โดยการบูรณาการและการสังเคราะห์ต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การคงอยู่ในองค์กรในปัจจุบันมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยสาเหตุจากบริบทขององค์กรที่มีรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน ลักษณะสิ่งแวดล้อมที่เข้ามามีผลกระทบก็แตกต่างกัน ดังนั้นทุกองค์กรควรที่จะต้องทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมโดยจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ของผู้วิจัยพบว่า ลักษณะการคงอยู่ในองค์กรในปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพ มี 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) การอยู่แบบมีเงื่อนไข 2) การคงอยู่ด้วยอุดมการณ์วิชาชีพ 3) ความตั้งใจอยู่ 4) ความผูกพันในองค์กร 5) การคงอยู่เพราะไม่มีทางเลือกอื่นซึ่งจากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

การส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีมุมมองที่ว่า การพัฒนาและการทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนทุนมนุษย์มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ โดยเฉพาะด้านความมั่งคั่ง การทำให้เกิดความสมบูรณ์ในทุนมนุษย์ สามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม คลังความสามารถของบุคคลที่ซ่อนเร้นอยู่ในเป็นพลังหรืออำนาจซึ่งสามารถดึงออกมาใช้หรือแสดงออกมาได้หากได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสม โดยองค์กรควรต้องมีการกำหนดความก้าวหน้า แนวทางการพัฒนาทักษะ และการดำเนินการกิจกรรมที่พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจที่จะทุ่มเท ผูกพันและคงอยู่ในองค์กร (Saran, 2014)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีต่อการส่งเสริม พัฒนา รักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในช่วงแรก Gubman (1998) ได้พยายามศึกษาการเชื่อมโยงบทบาทของผู้นำและผู้ตามไว้ด้วยกัน และเสนอแนวคิดว่าพฤติกรรมของผู้นำเป็นได้ทั้งการแลกเปลี่ยน (Transactional) หรือการเปลี่ยนแปลง (Transformational) (Bass & Riggio, 2006 : 3) เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม และอิทธิพลของผู้นำอยู่เหนือผู้ตาม (Yukl, G. 2010 : 277) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเพิ่มในเรื่องแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำมากกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้และให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมที่เฉพาะเจาะจง มีเป้าหมายอย่างมีอุดมการณ์ให้อยู่เหนือกว่าความสนใจตนเองเพื่อผลประโยชน์ของทีมหรือองค์กร และชักนำให้ผู้ตามไปสู่ระดับความต้องการที่สูงขึ้น ดังนั้นลักษณะของภาวะผู้นำที่ผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลควรมีองค์ประกอบดังนี้ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ไม่สามารถใช้ในการวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมอย่างไร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาตัวชี้วัดที่สามารถตีค่าเป็นตัวเลขได้ จากการศึกษา Leventhal (1980) ได้เสนอตัวชี้วัด 6 ด้านที่ทำให้กระบวนการที่นำมาใช้มีความยุติธรรมโดยกระบวนการนั้นได้แก่ 1) มีความเสมอภาค 2) ปราศจากอคติ 3) มีความถูกต้องแม่นยำ 4) สามารถแก้ไขได้ในกรณีที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น 5) มีความครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และ 6) ตั้งอยู่บนมาตรฐานทางจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป โดยพบว่าในปัจจุบันความยุติธรรมของการจัดสรร ความโปร่งใสในเรื่องของผลตอบแทน การมอบหมายงานและการการเลื่อนขั้น ตำแหน่งเป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นเหตุที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร (Folger & Cropanzano, 1998; Chalermchai, 2009)

ความก้าวหน้าในวิชาชีพและตำแหน่งงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ การที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพส่งผลสัมพันธ์ถึงรายได้สถานะทางสังคม ความพึงพอใจในงานและความสมดุลในชีวิตและยังเป็นปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร พัฒนาโอกาสและสนับสนุนให้พยาบาล มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการวางแผนพัฒนาอาชีพและพัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร Arthur, et al. (2005) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในเชิงภาวะวิสัย (Objective) และความก้าวหน้าในอาชีพเชิงอัตตะวิสัย (Subjective) การพัฒนาและความก้าวหน้าต้องคำนึงถึง 1) ความสามารถ โดยแบ่งเป็นความรู้ ทักษะ พรสวรรค์ 2) พฤติกรรมที่สามารถเห็นได้ สัมผัสถึง ค่านิยม และจริยธรรม 3) ความเชื่อที่บุคลากรมีความพยายาม เป็นการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวออกมาทุ่มเทให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ 4) เวลา เป็นสิ่งบ่งบอกถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สะสมตามระยะเวลาที่ทำงาน ซึ่งที่กล่าวเป็นปัจจัยในตัวมนุษย์ซึ่งต้องการ องค์กรที่เห็นความสำคัญของ

องค์ประกอบดังกล่าว และสร้างโอกาสให้แก่บุคลากรในการพัฒนา โดยต้องมีกำหนดแผนพัฒนาที่ก้าวสู่แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริม พัฒนาทักษะ ความสามารถในการแต่ตำแหน่งเพื่อสร้างความพร้อม ความมั่นใจ และความปลอดภัยเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง และการวางแผนในการทำงานของบุคลากรในองค์การอย่าง

ความสุขในการทำงาน กล่าวคือ ความสุขในการทำงานคือความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากตอบสนองทางด้านจิตใจที่มีต่อเหตุการณ์หรือการกระทำ ตลอดจนบรรยากาศ ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน (Warr, 2007; Kanlayarat, 2006) โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบิกบาน กระทั่งกระแง มีชีวิตชีวา ทำงานไม่รู้สึกถึงความเหน็ดเหนื่อย รู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน โดยกระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ สบายใจ มีความชอบและศรัทธา ไม่เกิดความรู้สึกวิตกกังวล เกิดผลอารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ดี (Pra Brahmagunabhorn (P.A. Payutto), 2007) Diener (2000) พบว่าความสุข ในทำงานมี 4 องค์ประกอบหลัก อันประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) 2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) 3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) และ 4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่าบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะภาระงานที่เหมาะสม และคุณภาพชีวิตที่สมดุล โดยองค์การที่ดีควรต้องมีการกำหนดปริมาณงานที่ทำการมอบหมายแก่บุคลากรควรคำนึงถึงกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเวลาและหน้าที่ที่รับผิดชอบตามคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นตารางการทำงานเพื่อรักษาซึ่งสมดุลของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว (Mathis & Jackson, 2006)

### ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนรูปแบบในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากร วิชาชีพพยาบาล รวมทั้งการศึกษาวิเคราะห์ถึงระดับความอิทธิพลของปัจจัยเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษดา แสงวดี. (2550). สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อมปลอดภัยการพยาบาลไทยมีคุณภาพประชากรผู้เป็นสุข. ในการประชุมวิชาการ วันที่ 16 - 18 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบขององค์การภาครัฐภาควิสาหกิจและภาคเอกชน. ปรัชญาคุณุฎิบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตรา กุศุมภ์ และคณะ. (2553). ประเด็นและแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สามัญนิติบุคคลสหประชาพานิชย์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ. (2557). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลรัฐในประเทศไทย. ปรัชญาคุณุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37(142): 16 - 32.
- สมนันท์ สุทธารัตน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลตำรวจ, 7(1): 237 - 252.

- สำนักนโยบายยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2557). รายงานทรัพยากรสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- Arthur, et al. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World. **Journal of Organizational Behavior**, 26, 177-202.
- Bass B.M. & Riggio R. E. (2006). **Transformational Leadership**. 2<sup>nd</sup> ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chatchawanchanakit P. (2013). **Effective Management of Public Hospitals in Thailand**. Doctor of Philosophy Department of Management, Bangkok: Siam University.
- Diener E. (2000). New Direction in Subjective Well – Being: The Science of Happiness and 77 Proposal for a National Index. **The American Psychologist Association**. 1(2), 34 – 43.
- Fathabad, et al. (2016). Organizational Justice and the Shortage of Nurses in Medical & Educational Hospitals, in Urmia - 2014. **Global Journal of Health Science**, 8(2), 99 – 105. <http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n2p99>
- Folger R. & Cropanzano R. (1998). **Organization Justice and Human Resource Management**. California: Sage.
- Gubman, L. E. (1998). **The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results**. New York, McGraw-Hill.
- Kittisaknawin C. (2009). **Trust in the Organization of Thailand. Comparative Study of the Organization Government, Enterprise and Private Sector**. Doctor of Philosophy Public Administration, Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Kusum W, et al. (2010). **Issues and Trends in Nursing Profession**. Bangkok: Ordinary Juristic Person United Commercial.
- Lartey S., Cummings G., & Profetto-McGrath J. (2014). Interventions that Promote Retention of Experienced Registered Nurses in Health Care Settings: a Systematic Review. **Journal Of Nursing Management**, 22(8), 1027-1041. doi:10.1111/jonm.12105.
- Lavoie-Tremblay M., et al. (2016). Transformational and abusive leadership practices: Impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. **Journal of Advanced Nursing**, 72(3), 582–592. doi: 10.1111/jan.12860.
- Leventhal G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), **Social exchange: Advances in theory and research** (pp. 27–55). New York: Plenum.
- Office of Strategic Policy, Ministry of Public Health. (2014). **Report of public health resources**. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary for Public Health.
- Ongkhana K. (2006). **Relationship between personal factors. Awareness of values in one's own environment On the job and happiness at work of staff nurses in private hospitals Bangkok**. Master of Nursing Thesis Nursing Administration Program. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Pimthong S. (2014). Causal Factors Influencing Organizational Persistence of University Staff in Thailand. **Journal of Business Administration Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University**, 37 (142): 16 - 32.
- Pra Brahmaganunabhorn (P.A. Payutto). (2007). **Sustainable development. (6<sup>th</sup> edition)**. Bangkok: Sahamaha
- Maslow. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publishers.
- Mathis & Jackson. (2006). Human Resource Management (11<sup>th</sup> ed). Ohio: South Western.
- Tourigny L., Baba W., Lituchy T. (2016). On the Retention of Younger Nurses. **Journal of Nursing and Care**. 5(3), 1 - 6. doi:10.4172/2167-1168.1000350.

- Sawangdee K. (2007). **Working Situation of Professional Nurses in Thailand in a Safe Environment, Quality Thai Nursing, Happy Citizenship.** In the Academic Conference Between 16 - 18 May 2007 at the Asia Hotel, Bangkok.
- Suttharat S. (2015). Relationship between Work Environment, Leadership of Head Nurses and Organizational Commitment of Professional Generation Generation Y Nurses. University Hospital Autonomous. **Journal of the Police Nurses**, 7(1): 237 - 252.
- Wanthayanan N. (2013). **Factors Related to Intentional Persistence of Professional Nurses in the Group.** Temporary Employees of Hospitals in Sakon Nakhon Province. Master of Nursing Science Program Nursing Administration, Chonburi: Burapha University.
- Warr P. (2007). **Searching for Happiness at Work.** The Psychologist, 20(12), 726 - 729.
- Yukl G. (2010). **Leadership in Organizations.** (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Education.