

การตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
Decision to Work for Intensive Care Unit (ICU)
of Registered Nurse of Private Hospital in Bangkok

ภัทรวดี สมหวัง
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pattarawadee Somwang
E-mail: 6514991019@rumail.ru.ac.th
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพแผนก ICU โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทำการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และอัตราร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์สามารถอธิบายการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกทำงาน ; หอผู้ป่วยวิกฤต ; โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

Decision to Work for Intensive Care Unit (ICU) of Registered Nurse of Private Hospital in Bangkok. The purposes of this study were: 1) to study of decision to work for Intensive Care Unit (ICU) of registered nurse of private hospital in Bangkok, 2) to study of decision to work for Intensive Care Unit (ICU) of registered nurse of private hospital in Bangkok classified by personal factor, 3) to study of motivation factor affecting decision to work for Intensive Care Unit (ICU) of registered nurse of private hospital in Bangkok.

The samples were the registered nurses working for Intensive Care Unit (ICU) of private hospital in Bangkok, including male and female with 1 year or over working experience. The data were collected by using a questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics: Frequency, Mean, Percentage, Standard Deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

Hypothesis testing was found that different gender, age, monthly income, and working experience of registered nurse had different decision to work for Intensive Care Unit (ICU) of registered nurse of private hospital in Bangkok with statistical significance at the 0.05 and different marital status had not different decision to work for Intensive Care Unit (ICU) of registered nurse of private hospital in Bangkok.

When considering the motivation factors, it was found that responsibility, opportunity and growth, compensation, job security, colleagues relationship related to decision to work for Intensive Care Unit (ICU) of registered nurse of private hospital in Bangkok with statistical significance at the 0.05. However, Job description, environments, and corporate reputation did not relate to decision to work for Intensive Care Unit (ICU) of registered nurse of private hospital in Bangkok.

Keywords: Decision to Work; Intensive Care Unit; Private Hospital in Bangkok

บทนำ

การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต Intensive Care Unit หรือ ไอซียู เป็นหนึ่งในหอผู้ป่วยที่มีการยกระดับการดูแลมากกว่าหอผู้ป่วยทั่วไป เป็นงานที่ซับซ้อน เพราะผู้ป่วยในวอร์ดนี้มักมีภาวะอวัยวะบางส่วนล้มเหลว มีการติดเชื้อรุนแรง หรือประสบอุบัติเหตุสาหัส ซับซ้อน ทำให้หอผู้ป่วยหนักจะมีทีมแพทย์ 1 ทีมคอยดูแลอยู่ประจำในช่วงวันเวลาทำการในขณะที่ช่วงนอกเวลา แพทย์เวรและบุคลากรด้านอื่น ๆ จะเวียนผลัดเข้ามาตามตารางเวรที่ลงไว้ในแต่ละวัน ตั้งแต่แพทย์อายุรกรรมทั่วไป แพทย์เฉพาะทาง พยาบาลและเภสัชกรด้านเวชบำบัดวิกฤต ตลอดจนนักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ และนักเทคนิคการแพทย์ที่คอยเป็นหน่วยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ฟันเฟืองเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์ต่อกัน ต้องทำงานอย่างหนักตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อประคับประคองอาการของผู้ป่วยให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤตซึ่งโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ไม่สามารถผลิตพยาบาลเองได้จึงต้องรับพยาบาลที่ผลิตจากหน่วยงานของราชการเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนจึงได้มีการเสริมสร้างปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อชักจูงพยาบาลให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของตน ผู้บริหารองค์กรควรทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติงานของพยาบาลและต้องศึกษาถึงสิ่งที่จะช่วยสร้างให้เกิดความพึงพอใจในงานอยู่เสมอและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

งานวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการซึ่งสอดคล้องกับความสนใจ เป้าหมาย ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร นำไปสู่การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจขององค์กร สร้างการดึงดูดผู้ที่จะเข้ามาทำงานกลางยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่ค่อนข้างรุนแรง อีกทั้งบุคคลมีทัศนคติ พฤติกรรม เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นได้ เพราะหากบุคลากรทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความสามารถของตนเองก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของงานวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้า ผลตอบแทน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในการทำงาน ชื่อเสียงองค์กร และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพแผนก ICU โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 139 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพแผนก ICU โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1977) โดยกำหนดความผิดพลาดไม่เกิน 5% ด้วยความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างผู้วิจัยสำรองไว้ 4% หรือเท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมเป็น 400 ตัวอย่าง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form

2. ด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีมุ่งหมายปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน)

3. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2567- เดือนมิถุนายน พ.ศ.2567

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน
- 1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้า ผลตอบแทน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในการทำงาน ชื่อเสียงองค์กร และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

- 2.1 การตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg, F. (1959) Two Factors Theory ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ ซึ่งอาจเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากปฏิบัติงาน

1.2 ความรับผิดชอบ คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานให้ รับผิดชอบ งานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยให้ความไว้วางใจในเรื่องงานนั้นๆ

1.3 ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.4 โอกาสในการเจริญเติบโต เช่น การได้มีโอกาสได้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป แต่จะมีส่วนช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.2 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.3 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ

Herbert A. Simon (1960) ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกิจกรรมด้านเขาวัวปัญหาที่จะใช้ข้อมูลและรวมถึงระบบสารสนเทศมาคิดวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจการนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และหลังจากนั้นก็ทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่คิดว่าดีที่สุดและนำไปปฏิบัติ สามารถจำแนกการตัดสินใจออกเป็นดังนี้

1. การค้นหาทางเลือก (Intelligence Activity) เป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ
2. การประเมินทางเลือก (Design Activity) เป็นขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เพื่อหาหนทางต่างๆ ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป
3. การเลือกทางเลือก (Choice Activity) เมื่อได้ประเมินทางเลือกแล้วก็ถึงขั้นตอนการดำเนินการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561) ได้ศึกษาปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติ รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา แตกต่างหรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทผู้ผลิตยาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์ในการคัดสรร

ทรัพยากรบุคคล และสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้แทนยา โดยขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้คือ ผู้แทนยาที่รับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาล ในบริษัทผู้ผลิตยาภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การแจกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 404 ชุด จึงนำข้อมูล ดังกล่าว มาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งสิ้น 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกลือ สำหรับด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะของประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาที่แตกต่างกัน

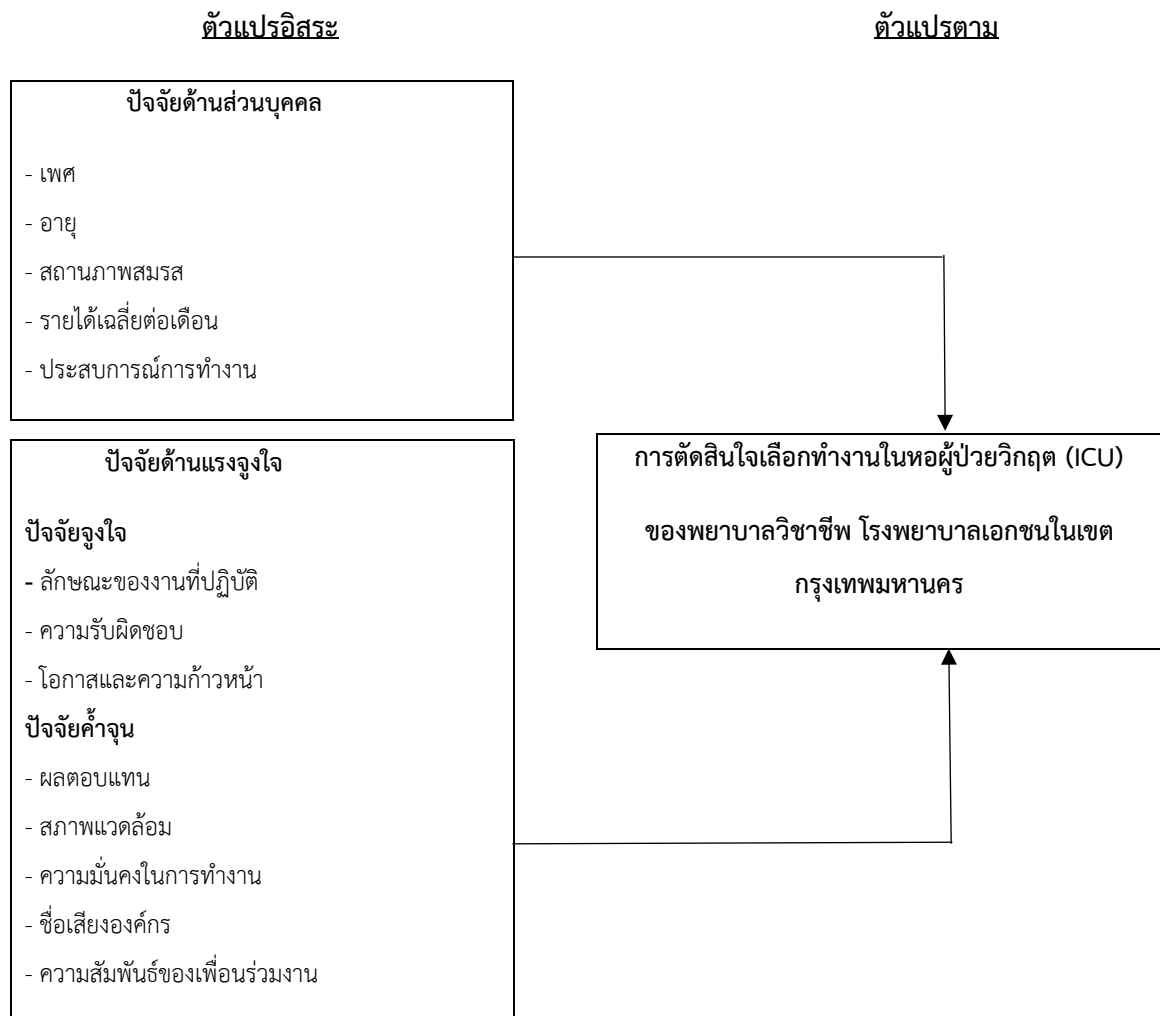
นิภา เหมะธารา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ในกลุ่มงานที่มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน และมีอายุงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และหาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาจากสถาบันของรัฐ หน่วยงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่คือ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 35,001 บาทขึ้นไป

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีภาพรวมปัจจัยค้ำจุน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 มีปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอิสระวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก และภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ได้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ และโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้ ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ค่า p -value < 0.05 คือ ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการคงอยู่โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 14.7 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (หากครอบครัวอยู่ที่อื่นจะปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลแห่งนี้) ร้อยละ 22.9 ปัจจัย จูงใจมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านมองหางานใหม่) ร้อยละ 2.9 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับปัจจัยค้ำจุน) มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านไม่เคยคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น) ร้อยละ

27.9 และปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร) มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน) ร้อยละ 38.7

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Cross Sectional Descriptive research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1. วิธีการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์และแปลผล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพแผนก ICU โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม , ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวมข้อคำถาม 30 ข้อ และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ โดยกำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็น ด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์คะแนนการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21 - 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด, 3.41 - 4.20 = เห็นด้วยมาก, 2.61 - 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, 1.81 - 2.60 = เห็นด้วยน้อย และ 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง สรุปผลเพื่อเข้ารหัสโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลและหาค่าสถิติต่างๆ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) เพื่อวัดตัวแปรเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

2.1.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้า ผลตอบแทน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในการทำงาน ชื่อเสียงองค์กร และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวัดตัวแปรเชิงปริมาณ

2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.2.1 ใช้ T-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ

2.2.2 ใช้ F-test (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD)

2.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.50 มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 40.00 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 57.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 40.00 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 57.50

2. ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งหมด 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน ตามลำดับ

3. ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงานที่ใช้ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลได้เต็มศักยภาพ รองลงมาคือ คุณค่าที่ได้รับจากการเป็นพยาบาล และการเป็นองค์กรเพื่อสังคม ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างหรือไม่ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 5 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า Adjusted ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เท่ากับ 0.768 แสดงว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์สามารถอธิบายการตัดสินใจเลือกทำงานใน

หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาวชิพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งหมด 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันชะลอตัวลงมาก พยาบาลวิชาวชิพจึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน หากองค์กรมีความมั่นคง ไม่เลิกจ้างบุคลากรโดยง่าย มีผลประกอบการดีอย่างต่อเนื่อง หรือการมีตำแหน่งงานที่มั่นคง ก็จะมีแนวโน้มการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานมากขึ้น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ อารีญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัท ยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน เนื่องจากผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชน นั้นให้ความสำคัญกับการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างาน เข้าใจและยอมรับฟัง ความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และการทำงานในองค์กรที่เพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และนำผลที่ได้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ของพยาบาลวิชาวชิพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รักษาพนักงานปัจจุบันให้คงอยู่ อีกทั้งยังดึงดูดคนเก่งมีความสามารถให้เข้ามาร่วมงาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ด้านอายุที่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุที่ต่างกันทำให้ ความคิด ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างกันด้วย ดังนั้นองค์กรควรกำหนดตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องกับแต่ละช่วงอายุ

1.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

1.3 ด้านรายได้ต่อเดือน องค์กรควรกำหนดระดับเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โบนัสประจำปี อัตราการขึ้นเดือน ค่าล่วงเวลา อย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

2.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การประชาสัมพันธ์ด้านโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากร ความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้ตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรได้มากขึ้น

2.2 องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การเสริมสร้าง พัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างให้องค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมแบบมีความเป็นกันเอง และทั้งยังทำให้เกิดเป็นความผูกพันกันในองค์กร ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้ตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรได้มากขึ้น

2.3 องค์กรควรให้ความสำคัญกับ ผลตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัย ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย การให้ความสำคัญและใส่ใจในเรื่อง ของสุขภาพร่างกายของบุคลากร เป็นสิ่งที่สำคัญ จะยิ่งช่วยให้ตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรได้มากขึ้น

จากผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านชื่อเสียงขององค์กร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤตของพยาบาลวิชาวชิพ (ICU) โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่าง ก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญไปพร้อมกับปัจจัยด้านแรงจูงใจอื่นๆ จะช่วยให้ตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากแบบสอบถามอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างหรือรายละเอียดเชิงลึกอาจต้องใช้การเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ (Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพิ่มเติมจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม อีกทั้งระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามค่อนข้างจำกัด

บรรณานุกรม

นิภา เหมะธารา. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาวชิพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลมุกดาหาร. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร, โรงพยาบาลมุกดาหาร.

- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. เล่มที่ 24 เรื่องที่ 9 แผนพัฒนาประเทศ. ค้นเมื่อ พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=24&chap=9&page=t24-9-infodetail10.html>
- สำนักข่าวเจาะลึกสุขภาพ. (2566). เสียงสะท้อน “พยาบาล” ลาออกเพียบ! เฉลี่ยปีละ 7,000 คน เหตุภาระงานล้น ค่าตอบแทนน้อย. ค้นเมื่อ พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.hfocus.org/content/2023/06/27788>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). การสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ.2565. ค้นเมื่อ พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.nso.go.th>
- อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล. (2561). ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Ellenbecker, C.H. (2004). A Theoretical Model of Job Retention for Home Health Care Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47, 303-310. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03094.x>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H. (2003). *Human resource management*. 10th ed. Ohio : South Western.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation Originally Published in *Psychological Review*, 50, 370-396, from <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Sheldon, M. (1971) Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment the Organization. *Administrative Science*.
- Shull, Fremont. A. (1970). *Organization decision*. New York: McGraw-Hill.
- Simon, Herbert. A. (1960). *The new science of management decision*. New York: Harper & Row.
- Steers. R. M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior* 2nd ed. Glenview, Illinois: Scott Foresman.