



ความสัมพันธ์ระหว่างการรักษาพยาบาลที่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2



วิธศมน วุฒิศิริณกุล

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความสัมพันธ์ระหว่างการรักษาพยาบาลที่เลี้ยง บรรยายภาคองค์การกับความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรรยากาศองค์การกับ
ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2"

ของ วิธศมน วุฒิศิริณกุล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.รุ่งทิวา บุญประคม)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2
ผู้วิจัย	วิศมน วุฒิศิริบุญกุล
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.รุ่งทิวา บุญประคม
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ พย.ม. การบริหารทางการพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2566
คำสำคัญ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การ พยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพที่ 2

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี จำนวน 224 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.974, 0.971 และ 0.882 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับคะแนนการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 5.94$, $SD = .64$) ระดับคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .55$) และระดับคะแนนการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = .57$)
- 2) การรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r = .494$) และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .639$)



Title	THE RELATIONSHIPS BETWEEN THE PERCEPTION OF ROLE OF MENTOR NURSE, THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THE INTENTION TO STAY OF NEW REGISTERED NURSES, A REGIONAL HOSPITAL HEALTH REGION 2
Author	Withasamon Wuttisirinukul
Advisor	Associate Professor Jirarat Ruetrakul, Ph.D.
Co-Advisor	Roongtiva Boonpracom, Ph.D.
Academic Paper	M.N.S. Thesis in Nursing Administration, Naresuan University, 2023
Keywords	Intention to stay, Mentor nurse, New registered nurses, Organizational climate, Regional Hospital Health Region 2

ABSTRACT

In this correlational research, the aims were: 1) to investigate the perceptions of new registered nurses regarding the role of mentor nurse, organizational climate, and their intention to stay, and 2) to examine the relationships between the role of mentor nurse and intention to stay, as well as between organizational climate and intention to stay among new registered nurses in a regional hospital health region 2. The sample included 224 registered nurses with a work experience ranging from six months to five years. Four questionnaires were used: one for demographic data, one for the perception of mentor nurses, one for organizational climate, and one for the intention to stay of registered nurses. The reliability coefficients (Cronbach's Alpha) for the questionnaires were 0.974, 0.971, and 0.882, respectively. The data analyses involved descriptive statistics and inference statistics using percentages, means, standard deviations, and Pearson's product-moment correlation.

The findings were as follows:

- 1) The score for the perception of the role of mentor nurse was at the

highest level ($\bar{x} = 5.94$, $SD = .64$), the score for organizational climate was at a high level ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .55$), and the score for intention to stay was also at a high level ($\bar{x} = 3.43$, $SD = .57$).

2) The perception of the role of mentor nurse had a moderately positive correlation with the intention to stay ($r = .494$), and the organizational climate also had a moderately positive correlation with the intention to stay at the significance level of .05 ($r = .639$).



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. รุ่งทิวา บุญประคม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ รวมทั้งให้กำลังใจตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของ วิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ และทรงคุณค่า

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรรยา สันตยากร ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ คุณนาถติญา จันสน คุณพิพากร เลขภัสร์ และ คุณทิวาพร รักงาม ที่ได้ กรณานอุเคราะห์ให้ใช้เครื่องมือวิจัย

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ที่กรุณารับรองจริยธรรมในมนุษย์ เพื่อดำเนินการวิจัย

กราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ที่เห็นชอบและอนุมัติให้ ดำเนินการวิจัย และที่สำคัญยิ่ง ต้องขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่เข้าร่วมการ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยที่ได้ กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆด้านอย่างดีเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณ ทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหาร ทางการพยาบาล นำมาซึ่งการพัฒนาบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และบรรยากาศองค์การอันเป็นปัจจัย ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ต่อไป

วิธศมน วุฒิศิริบุญกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณูปการ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	5
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ประโยชน์ของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1. แนวคิดบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง.....	9
1.1 ความหมายของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง.....	9
1.2 ความสำคัญของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง.....	10
1.3 คุณสมบัติของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง	11
1.4 การวัดการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง.....	13

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง	17
2. แนวคิดบรรยากาศองค์การ	21
2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ	21
2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ	22
2.3 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	24
2.4 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ	29
3. แนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน	32
3.1 ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน	32
3.2 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน	33
3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน	34
3.4 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน	37
3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล	40
4. บริบทโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2	46
กรอบแนวคิดในการวิจัย	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	54
การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	58

บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	60
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	61
ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาล ศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	62
ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์ แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	63
ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาล ศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	64
ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความ ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	66
บทที่ 5 บทสรุป.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก.....	86
ประวัติผู้วิจัย	111

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพใหม่	61
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	63
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของ พยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	64
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	65
ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงกับความ ตั้งใจคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขต สุขภาพที่ 2	66
ตาราง 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ใน งาน ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2	67

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49
-------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขาดแคลนพยาบาล เป็นปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นทั่วโลก จากข้อมูลองค์การอนามัยโลก ระบุว่า มีจำนวนพยาบาลทั่วโลกอยู่ที่ประมาณ 27.9 ล้านคน แต่ยังขาดแคลนกำลังสำคัญอีก 5.9 ล้านคน โดยเฉพาะในประเทศที่ยากจนและมีรายได้ปานกลาง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในปี 2030 (World Health Organization, 2020) คาดการณ์ว่าภายในปี 2035 ทั่วโลกจะเผชิญกับสภาวะการขาดแคลนพยาบาลสูงถึง 12.9 ล้านคน (World Health Organization, 2015) สำหรับประเทศไทยการขาดแคลนอัตราากำลังทางการพยาบาลเป็นปัญหาที่สำคัญ ส่งผลกระทบถึงภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตประชาชนในประเทศเป็นอย่างมาก ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพ มีประมาณ 2.1 แสนคน ที่ปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพ (Healthcare Service) ทั้งภาครัฐทุกสังกัดและเอกชน ในจำนวนนี้มีจำนวนพยาบาลทำงานในหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประมาณร้อยละ 60 โรงพยาบาลเครือข่ายกลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์ (UHOS-Net) ประมาณร้อยละ 16 หน่วยบริการภาคเอกชนประมาณร้อยละ 14 และอีกประมาณร้อยละ 10 ทำงานในหน่วยบริการสังกัดภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งท้องถิ่น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับระดับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ที่จัดอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับบน (Upper Middle Income Country) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แล้ว พบว่า ในปี พ.ศ. 2567 ประเทศไทยควรมีพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในอัตราส่วน 1:250 ประชากร หรือควรมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพของประเทศอย่างน้อย 2.6 แสนคน (สภาการพยาบาล, 2567)

การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันไม่ได้มีสาเหตุจากการผลิตได้ไม่พอ แต่เป็นผลจากการที่ไม่สามารถธำรงรักษาพยาบาลผู้มีทักษะและประสบการณ์ไว้ได้ จากแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข การคาดการณ์พยาบาลวิชาชีพในปี 2560-2580 พบว่า การผลิตพยาบาลที่ทำงานในระบบบริการสุขภาพ มีการผลิตเฉลี่ยปีละ 10,000 คน แต่มีการสูญเสียจากการลาออกเฉลี่ยปีละ 7,000 คน คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.96 ต่อปี (กฤษฎดา แสงวดี, 2562) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขาดแคลนพยาบาล ได้แก่ 1) การไม่มีตำแหน่งบรรจุเป็นข้าราชการ และการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม 2) ภาระงานที่หนักเกินไป การรับภาระงานแทนบุคลากรอื่นโดยไม่มีกฎหมายรองรับ 3) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย การถูกกีดกันการเข้าสู่

ตำแหน่งบริหาร (สภาการพยาบาล, 2563) ผลของการที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากวิชาชีพ ส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การสูญเสียด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพขึ้นมาใหม่ทดแทน นอกจากนี้ยังทำให้พยาบาลที่เหลืออยู่ในระบบมีภาระงานที่หนักมากขึ้นจากการมีจำนวนพยาบาลไม่เหมาะสมกับภาระงาน ทำให้มีความเครียด ความเหนื่อยล้าในการทำงาน คุณภาพการบริการหรือการทำงานลดลง เสี่ยงต่อความผิดพลาดและความปลอดภัยของผู้ป่วย และส่งผลถึงคุณภาพการดูแลรักษา ทำให้มีผู้ป่วยติดเชื้ในโรงพยาบาล มีภาวะแทรกซ้อนนอนโรงพยาบาลนาน อัตราการตายในโรงพยาบาลสูงขึ้น และการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (American Association of Colleges of Nursing, 2009) นอกจากนั้นการที่สังคมมีความคาดหวังสูงขึ้นต่อการรับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานและความเป็นเลิศ ในสภาพการณ์ที่จำนวนพยาบาลไม่เพียงพอต่อภาระงาน จะส่งผลทำให้เกิดปัญหาความเสี่ยงจากการร้องเรียนตามมา (ดุชนียศทอง, 2562) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเกิดการลาออกจากงาน และเป็นสภาพที่เกิดขึ้นอันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พยาบาลในปัจจุบันขาดแคลน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ (บุญช่วย ศิลาหม่อม, 2561)

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Intent to Stay) เป็นการแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าอยู่ในการทำงานขององค์การอย่างต่อเนื่อง (Cowden & Cummings, 2012) จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี 2560 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ น้อยกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31- 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 46 ปี ตามลำดับ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ น้อยกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ น้อยกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ (จุฬาพร กระเทศ และคณะ, 2563) และจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัย พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัลกับการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร (Mathis & Jackson, 2008) และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลมีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองทำงาน มีความรักความผูกพันในการทำงานและองค์การ เป็นตัวบ่งถึงคุณภาพของงาน รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เกิดประสิทธิภาพในงาน และองค์การประสบความสำเร็จ (ปฐมา ธรรมชัยภูมิ และคณะ, 2561) และมีการศึกษาปัจจัยทำนายด้านความเครียดจากงานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า

ความเครียดจากงาน ด้านภาระงาน ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และวิธีการจัดการความเครียด ด้านการเผชิญปัญหา ด้านการมองโลกในแง่ดี ร่วมกันทำนายร้อยละของความต้องการคงอยู่ในงานปี 2557 ลดลงร้อยละ 15 ($p < .001$) ในทางกลับกันกับการศึกษาของไมจาร์ และคณะ (Mijares, et al., 2013) พบว่าระบบพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถเพิ่มความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน ช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ช่วยสนับสนุนบุคคลด้านการศึกษาและเพิ่มฐานความรู้เชิงวิชาชีพ

บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นกลไกหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ (novice staff-nurses) หรือนักศึกษาพยาบาลที่ทำการฝึกภาคปฏิบัติซึ่งพยาบาลที่จบการศึกษา มักจะประสบกับปัญหาการปรับตัวในการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากนักศึกษาพยาบาลสู่การเป็น พยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาระหว่างปีแรกของการทำงาน โดยระบบพยาบาลพี่เลี้ยง จะประกอบด้วยพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพอาวุโส ผู้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ทางการพยาบาลด้านใดด้านหนึ่งเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติ การบริหาร การศึกษา การวิจัยทางการพยาบาล หรือเคยเป็นที่ปรึกษาทางการพยาบาล มีความสามารถในการ สอนและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น (Huybrecht et al., 2011) ทำหน้าที่เสมือนอาจารย์พยาบาลเป็น ทั้งผู้สอน ผู้สนับสนุน ผู้ให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลการฝึก ภาคปฏิบัติ (อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, 2561) บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลใหม่เรียนรู้งาน ได้เร็วขึ้น เกิดความมั่นใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งต่อพยาบาลใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยง (จิตาภา รอดโพธิ์ทอง และ คณะ, 2559) และการศึกษาที่พบว่า บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ทำให้พยาบาลใหม่ มีความเครียดและ วิตกกังวลลดลง มีบทบาทในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พร้อมทั้งสนับสนุนให้พยาบาลใหม่ มี กระบวนการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ เกิดความผูกพัน เกิดความรู้สึกดีต่อกัน (นิสา ทมาภีร์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2560) รวมทั้ง ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง สามารถป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Schuler, 2017) และยัง พบว่า กลุ่มที่มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (อภิรดี นันทศุภวัฒน์ และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2562) จากการทบทวนดังกล่าวบทบาทพยาบาลพี่ เลี้ยงย่อมส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่

บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลใน องค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้น และมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นด้วย (Litwin & Stringer, 1968) นอกจาก บรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้ว บรรยากาศ องค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ของ

องค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นสมาชิกในองค์การให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเกิดความพอใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นด้วย (Brown and Moberg, 1980) อีกทั้งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การและบรรยากาศองค์การจะส่งผลต่อบุคลากรในองค์การ 2 ประเด็น ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) (Steers, 1977) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร ท่อชู (2559) และภาวิน ชินะโชติ (2561) ที่พบว่า ถ้าบรรยากาศองค์การดี จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุขมากขึ้น และเมื่อคนทำงานมีความสุข ประสิทธิภาพในการทำงานย่อมจะเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน และในงานวิจัยของอัลนัวมิ และคณะ (Alnuaimi et al., 2020) พบว่าถ้าบรรยากาศองค์การได้รับการสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและเกิดการคงอยู่ในงานยาวนานมากขึ้น

โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตสุขภาพที่ 2 เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) มีจำนวนเตียงให้บริการมากกว่า 500 เตียง มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และมีราคาแพง (advance & sophisticate technology) มีภารกิจด้านแพทยศาสตร์ศึกษาและงานวิจัยทางการแพทย์ จึงประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาหลัก สาขารอง และสาขาย่อยครบทุกสาขาตามความจำเป็น กำหนดให้เป็นโรงพยาบาลรับส่งต่อผู้ป่วยระดับสูง (ระดับ A (สำนักบริหารสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556) จากโรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการดูแลรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อน จึงต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง และจำเป็นต้องมีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพที่เพียงพอต่อภาระงาน จากข้อมูลอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 พบว่ามีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในปี 2564, 2565 และ 2566 คิดเป็นร้อยละ 2.2 , 4.13 และ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดคือ อัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าร้อยละ 2 (กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก, 2566) การลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล พยาบาลที่อยู่ในงานมีภาระงานหนักเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ (มิ่งมกล ภีบาลวงษ์, 2561) ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่า บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงจะมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพใหม่ สามารถเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น สร้างความมั่นใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (จิตาภา รอดโพธิ์ทอง และคณะ, 2559) และพบว่าบรรยากาศองค์การถ้ามีการสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการคงอยู่ในงานยาวนานเช่นกัน (Alnuaimi et al., 2020) ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูล

และแนวทางให้ผู้บริหารในการจัดทำแผนบริหารบุคลากรทางการพยาบาล และธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 หรือไม่ อย่างไร
2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 หรือไม่ อย่างไร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแผนการบริหารบุคลากรพยาบาลเพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงานในองค์กรเพิ่มมากขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ปรับปรุงบรรยากาศองค์การและพัฒนาระบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การต่อไป
3. เป็นข้อมูลพื้นฐานวิจัยทางการบริหารการพยาบาลในประเด็นบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ชนิดหาความสัมพันธ์ (Correlation study) โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือน - 5 ปีที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 จำนวน 417 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 จำนวน 224 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ตามแนวคิดของเรกิน และแกรม (Ragins, & Kram, 2008) แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการสอนงาน ด้านการปกป้อง ด้านการมอบหมายงาน ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนคติด้านความเป็นมิตร ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการยอมรับและการยืนยัน

2.2 บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของลิทวิน และสติงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจูงใจที่ดีต่อกลุ่ม ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย

2.3 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นแบบวัดตามแนวคิดโควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowan, & Hengstberger, 2004) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ

3. ระยะเวลาที่ศึกษา ระหว่างเดือน ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง การรับรู้ถึงการปฏิบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ดูแลและให้คำปรึกษากับพยาบาลวิชาชีพใหม่ ตั้งแต่พยาบาลวิชาชีพใหม่เริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงอายุงาน 5 ปี ตามแนวคิดบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ของเรกิน และแกรม (Ragins, & Kram, 2008) ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการสอนงาน 3) ด้านการปกป้อง 4) ด้านการมอบหมายงาน 5) ด้านการเปิดเผยและการมองแสดงทัศนคติ 6) ด้านความเป็นมิตร 7) ด้านการเป็นแบบอย่าง 8) ด้านการให้คำปรึกษา 9) ด้านการยอมรับและการยืนยัน วัดด้วยเครื่องมือวัดการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ของนาถติญา จันทร์สน และคณะ (2558)

2. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ โดยบุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและ

ทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย วัดด้วยเครื่องมือวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของ ทิวาพร รังงาม (2559)

3. ความตั้งใจอยู่ในงาน หมายถึง ความตั้งใจของพยาบาลวิชาชีพใหม่ เลือกที่จะอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานที่ทำอยู่ของตนอย่างเต็มใจและสมัครใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร และรวมทั้งยังไม่มี ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการในอนาคต ตามแนวคิดของ โควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin, & Hengstberger, 2004) วัดด้วยเครื่องมือวัดการคงอยู่ในงานของ พิศากร เลขภัสร์ และรัชนิวรรณ วณิชยณอม (2563)

4. พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทาง เป็นแหล่งความรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พยาบาลใหม่และพยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

5. พยาบาลวิชาชีพใหม่ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป -5 ปี

6. โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) มีจำนวนเตียงให้บริการมากกว่า 500 เตียง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง
เขตสุขภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยการเสนอเนื้อหาเรียง
ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 1.1 ความหมายของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 1.2 ความสำคัญของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 1.3 คุณสมบัติของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 1.4 การวัดการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
2. แนวคิดบรรยากาศองค์การ
 - 2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
 - 2.4 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 3.1 ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 3.2 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 3.4 เครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน
 - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
4. บริบทโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

แนวคิดสำหรับเนื้อหาในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยเรียงลำดับดังนี้คือ ความหมายของบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ความสำคัญของบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง คุณสมบัติของบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง การวัดการรับรู้บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

1.1 ความหมายของบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงพบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แวนซ์ (Vance, 1982) ให้ความหมาย บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงว่า หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ฉลาดรอบรู้มีไหวพริบ มีความสามารถในการสอนงานพยาบาลใหม่ โดยมีบทบาทเป็นครู ผู้สนับสนุน ผู้ชี้แนะ เป็นแหล่งความรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

แชมเบอร์เลน และคณะ (Chamberlain et al., 1990) ให้ความหมาย บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงว่า หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์สอนงานให้กับพยาบาลวิชาชีพใหม่ โดยพยาบาลที่เลี้ยงมีบทบาทด้านของผู้ปฏิบัติการพยาบาล บทบาทของครู บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา บทบาทของผู้สนับสนุน บทบาทของผู้แนะนำ บทบาทของนักวิจัย และบทบาทเป็นเพื่อนผู้ใกล้ชิด ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพใหม่ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

ฮายเบชท์ และคณะ (Huybrecht et al., 2011) กล่าวว่า บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพอาวุโส ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางการพยาบาลด้านใดด้านหนึ่งเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารการพยาบาล การศึกษาพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล หรือเคยเป็นที่ปรึกษาทางการพยาบาลรวมทั้งมีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นที่เลี้ยงจึงมีอยู่ในการพยาบาลทุกด้าน โดยทำหน้าที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนให้แก่ผู้ต้องการพัฒนาตนเองซึ่งอาจเป็นพยาบาลใหม่หรือพยาบาลอาวุโสที่ต้องการเปลี่ยนสายงาน

จิตาภา รอดโพธิ์ทอง และคณะ (2559) ให้ความหมาย บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงว่า หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถมีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกฝนผู้อ่อนประสบการณ์ โดยการชี้แนะ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนด้านอารมณ์จิตใจและเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับพยาบาลวิชาชีพใหม่

จิรากร ธรรมศรีสวัสดิ์ และคณะ (2559) กล่าวว่า บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลพยาบาลใหม่ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางสำหรับพยาบาลใหม่

เบญจวรรณ แวนแก้ว และคณะ (2561) กล่าวว่า บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์และทักษะ ทำหน้าที่ช่วยเหลือ สอน แนะนำ และสนับสนุน รวมทั้งการเป็น แบบอย่างแก่พยาบาลจบใหม่ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่

สรุป บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ที่ได้รับ มอบหมายให้ดูแลสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทาง เป็นแหล่งความรู้ และเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่พยาบาลใหม่และพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี

1.2 ความสำคัญของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง

อภิตี นันทศุภวัฒน์ และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2562) กล่าวว่า บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการเตรียมพยาบาลใหม่ ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่มักขาดความชำนาญในการ ปฏิบัติวิชาชีพ จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างมากจากพยาบาลที่มีทักษะและประสบการณ์ วิชาชีพ บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงในสถานที่ทำงานจึงเป็นบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อพยาบาลใหม่ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน คอยให้ความช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิดเฉพาะบุคคล (coaching) ฝึกความชำนาญในการสังเกตอาการผู้ป่วยและให้การพยาบาลที่ปลอดภัย ช่วยให้พยาบาลใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่แท้จริง รวมทั้งการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาการปรับตัวของพยาบาลใหม่พบว่า ในการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลใหม่ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นและเห็นชัดเจนว่าการสร้างความชำนาญในการ พยาบาลนั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลา และต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้อื่นเป็นแนวทาง (Schuler, 2017)

2. ด้านการเตรียมพยาบาลอาวุโสเพื่อเปลี่ยนสายงานในสายการบริการพยาบาลใน คลินิกจะพบว่าพยาบาลอาวุโสจำนวนหนึ่งที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการ พยาบาลเป็นอย่างดี และได้รับวุฒิบัตรผู้ชำนาญการพยาบาลทางคลินิก หรือเป็นผู้บริหารการพยาบาล ระยะเวลาหนึ่ง ที่ประสงค์จะเปลี่ยนสายงานใหม่เพื่อไปทำงานด้านการศึกษาพยาบาล หรือการวิจัย ทางการพยาบาล บุคคลกลุ่มนี้ย่อมจำเป็นต้องมีพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้สามารถเปลี่ยนผ่านประสบการณ์ ตนเองไปสู่งานในตำแหน่งใหม่ได้สำเร็จ ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะมีลักษณะที่แตกต่างอย่างชัดเจนจากคน กลุ่มอื่นเนื่องจากความเป็นผู้ใหญ่ที่มีความรู้ความเชื่อและพฤติกรรมเจ้าเรือนอยู่ก่อนแล้ว และมีความ เชื่อมั่นในตนเองสูง พี่เลี้ยงจึงจำเป็นต้องใช้ความละเอียดอ่อนพอสมควรในการให้ความช่วยเหลือและ สอนงาน

สรุป บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสำคัญต่อพยาบาลใหม่ โดยพยาบาลพี่เลี้ยงมี บทบาทคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และดูแลอย่างใกล้ชิดเฉพาะบุคคล (coaching) ฝึกให้

พยาบาลใหม่เกิดความชำนาญในการสังเกตอาการผู้ป่วย และให้การพยาบาลที่ได้มาตรฐานผู้ป่วยเกิดความปลอดภัย ช่วยให้พยาบาลใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับทีมสุขภาพได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีบทบาทคอยให้ความช่วยเหลือในพยาบาลที่เปลี่ยนสายงาน ซึ่งยังขาดประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานงานใหม่

1.3 คุณสมบัติของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง

มอร์โร (Morrow, 1984) กล่าวถึง คุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยง ควรประกอบด้วย 1) มีความเชี่ยวชาญทางคลินิก 2) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 3) เต็มใจทำงานร่วมกับพยาบาลใหม่ 4) มีภาวะผู้นำ และมีทักษะในการสอน 5) สนใจความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แชมเบอร์เลน, สเตเควิส, และอัลเพิร์ท (Chamberlain, Stequevis, & Alpert, 1990) กล่าวถึง การพิจารณาคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยงว่าควรประกอบด้วย 1) มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร (communication skill) 2) มีทักษะด้านภาวะผู้นำ (leadership skill) 3) มีความสามารถในการสอนผู้ให้บริการ หรือบุคลากรพยาบาล 4) สนใจความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) มีทัศนคติที่ดี 6) มีทักษะการบริหารเวลาที่ดี 7) มีทักษะในการแก้ปัญหา และ 8) มีศักยภาพทางด้านคลินิก

เอลเลอร์ และคณะ (Eller et.al., 2014) กล่าวถึงคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยง ได้แก่ การเป็นคนอารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี รักวิชาชีพและการทำงาน มีความเมตตา และเต็มใจที่จะใช้เวลากับผู้ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมจะเป็นผู้ให้เสมอ

สภาการพยาบาล (2556) ได้กำหนดไว้ในการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง มีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง
2. มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ดังนี้

2.1 ปริญญาโท/ปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือวิทยาศาสตร์สุขภาพและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาลไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.2 ปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาอื่นและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาลไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.3 ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี

3. เป็นพยาบาลประจำการหรือไม่ประจำการในหอผู้ป่วยและปฏิบัติงานหรือไม่ปฏิบัติงานประจำในขณะสอนภาคปฏิบัติและมีประสบการณ์ตรงในสาขาที่สอน

4. ผ่านการอบรมหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้และสภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบ

หรือหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงที่สภากาชาดพยาบาลให้ความเห็นชอบ

จิตาภา รอดโพธิ์ทอง และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยได้นำเสนอคณะกรรมการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และกำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยงของโรงพยาบาลปากเกร็ด ดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป
- 2) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีสัมพันธภาพที่ดี เต็มใจปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง
- 3) เป็นต้นแบบที่ดี (Role - model)
- 4) มีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Communication)
- 5) มีความไวในการรับรู้ (Sensitivity)
- 6) เป็นผู้รับฟังอย่างตั้งใจ (Active listening)
- 7) มีความสามารถในการถ่ายทอด มีทักษะในการสอนทางคลินิก

กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก (2566) กำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยง ดังนี้

1. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง
2. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

3. ผ่านการอบรมหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ หรือหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงที่สภากาชาดพยาบาลให้ความเห็นชอบ

จากการทบทวน คุณสมบัติของบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยงควรมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในบริบทโรงพยาบาลศูนย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี ควรเป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ตรงในสาขาที่สอน ผ่านการอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลหรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงที่สภากาชาดพยาบาลให้ความเห็นชอบ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถทางคลินิก มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและภาวะผู้นำ มีความประพฤติดีทั้งส่วนตัวและการปฏิบัติงานสามารถเป็นต้นแบบที่ดี มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ดี

1.4 การวัดการรับรู้บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

ในการวัดการรับรู้ของพยาบาลที่เลี้ยง ได้มีนักวิจัยหลายท่าน นำกรอบแนวคิดบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงมาสร้างเครื่องมือ ในการวัดการรับรู้บทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง จากการทบทวนมีดังนี้

แซมเบอร์เลน (Chamberlain, 1990) กล่าวถึงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงเป็น 7 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทของผู้ปฏิบัติการพยาบาล บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติโดยเฉพาะในสาขาที่ตนรับผิดชอบ รอบรู้ในปัญหาและสามารถพัฒนาการพยาบาลให้อยู่ในระดับดี สามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยหลักวิชาการเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น บทบาทนี้เป็นบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติบทบาทอื่นของพยาบาลที่เลี้ยง และเป็นผู้ที่อยู่ในความดูแลได้รับความรู้ และนำไปเป็นแบบอย่างที่ดี พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องเป็นตัวแทนให้กับพยาบาลใหม่โดยปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงเปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติงาน พยาบาลที่เลี้ยงที่มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างดีและความมั่นใจในการสอน

2. บทบาทของครู โดยพยาบาลที่เลี้ยงจะมีบทบาทสอนผู้ที่อยู่ในความดูแลทางด้านการปฏิบัติงาน และให้ความรู้ด้านอื่นๆ ที่จะพัฒนาผู้ที่อยู่ในความดูแล ให้ก้าวหน้าไปตามเป้าหมาย เช่น ถ้าพยาบาลที่เลี้ยงดูแลปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ ก็จะต้องสอนตั้งแต่ระบบองค์การ การบริหารนโยบาย บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีคุณภาพเป็นต้น

3. บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา พยาบาลที่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลในทุกเรื่อง การมีที่ปรึกษาที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการทำงาน มีความพึงพอใจและลดความวิตกกังวล โดยเฉพาะพยาบาลใหม่ที่ขาดความรู้และประสบการณ์น้อยพยาบาลที่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาต่างๆ ให้พยาบาลใหม่มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหาของตนได้ถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้สูงสุด

4. บทบาทของผู้สนับสนุน เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแล มีความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และสนับสนุนให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลมีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งในการสนับสนุนนั้น พยาบาลที่เลี้ยงต้องมีกลยุทธ์ในการนำความรู้ความสามารถของพยาบาลใหม่ออกมาให้มากที่สุด โดยมีการส่งเสริมให้มีความมั่นใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การเป็นผู้นำทางการพยาบาลในการประชุมก่อน และหลังการปฏิบัติงาน ชี้แนะถึงแหล่งอำนวยความสะดวกในการหาความรู้เพิ่มเติม พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ ตำรา เพื่อสนับสนุนค้นคว้าเพิ่มเติมให้กับพยาบาลใหม่ เพื่อให้พยาบาลใหม่มีความก้าวหน้า และมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5. บทบาทของผู้แนะนำ พยาบาลพี่เลี้ยงมีบทบาทและหน้าที่แนะนำพยาบาลในความดูแลเกี่ยวกับด้านวิชาชีพ การดำรงชีวิตให้เหมาะสมในสังคม ตลอดจนอยู่ร่วมกันในสังคมและแนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่พยาบาลที่อยู่ในการดูแลเผชิญอยู่ พยาบาลพี่เลี้ยงควรแนะนำพยาบาลใหม่ในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมในสังคม

6. บทบาทของนักวิจัย แม้ว่างานประจำของพยาบาลพี่เลี้ยงจะไม่ใช่นักวิจัยก็ตาม แต่ในฐานะพยาบาลพี่เลี้ยงต้องปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงและเป็นผู้นำทางการพยาบาล จำเป็นต้องใช้ผลการวิจัยสนับสนุนการวิจัยและลงมือทำการวิจัยเป็นตัวอย่าง ในบทบาทของนักวิจัยมิใช่การเน้นทำการวิจัยอย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่เน้นการรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ และพยาบาลพี่เลี้ยงทำการค้นหาสิ่งที่พยาบาลใหม่ต้องเรียนรู้คัดเลือกวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้พยาบาลใหม่ได้รับประสบการณ์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

7. บทบาทเป็นเพื่อนที่ใกล้ชิด พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่อยู่ในความดูแลจะต้องมีจุดเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นเพื่อนที่ใกล้ชิด ดูแลเอาใจใส่พยาบาลใหม่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมในด้านการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด การให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่นและเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอกับพยาบาลใหม่ มีการสร้างบรรยากาศด้วยความอบอุ่นจริงใจ มีการยกย่องชมเชยเมื่อพบว่าปฏิบัติงานพยาบาลด้วยความรับผิดชอบสูง ตลอดจนมีการพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความคุ้นเคย สร้างความสามัคคีในหน่วยงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร

มอร์ดัน คูเปอร์ และพอลเมอร์ (Morton-Cooper, & Palmer, 2000) กล่าวถึงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงไว้ 8 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทที่ปรึกษา (Adviser) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลใหม่ในการให้การสนับสนุน แนะนำให้พยาบาลใหม่มีการปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีสนองต่อนโยบายและความต้องการขององค์กร

2. บทบาทผู้สอน (Coach) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลใหม่ ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์แก่พยาบาลใหม่ในการปฏิบัติงาน

3. บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลใหม่ ในการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาตนเองและสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างอิสระ

4. บทบาทผู้แนะนำ/สร้างเครือข่าย (Guide/networker) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลใหม่ ในการแนะนำเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในองค์การสายการบังคับบัญชา ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งการปฏิบัติตัวดำรงชีวิตในสังคมและวิชาชีพ

5. บทบาทครู (Teacher) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลใหม่ ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยใช้วิธีการสอนและสาธิตเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล อุปกรณ์เครื่องมือที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้พยาบาลใหม่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทดลองปฏิบัติ และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

6. บทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Resource facilitator) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลใหม่ ในการจัดประสบการณ์การทำงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับเพื่อนร่วมงาน จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด และให้ความเป็นกันเองแก่พยาบาลใหม่

7. บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (Role model) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและวิชาชีพพยาบาล การกระทำผ่านกลยุทธ์ การสอน การสาธิต การนิเทศในขณะปฏิบัติงาน

8. บทบาทผู้สนับสนุน (Sponsor) เป็นบทบาทของพยาบาลที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลใหม่ เกิดความมั่นใจในตนเอง สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นิค และคณะ (Nick et al., 2012) กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยงคือการเป็นแบบอย่างที่ดี ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่ผู้ต้องการพัฒนาตนเอง โดยการชี้แนะ และสอนวิธีปฏิบัติตนในการทำงาน ให้กำลังใจและให้การสนับสนุน กระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง จนกระทั่งเกิดความมั่นใจในตนเอง และสามารถปรับตัวทำงานในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ดียิ่งขึ้น มีความเข้มแข็ง และยืนหยัดในการทำงานโดยเห็นคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของวิชาชีพ

ไมजार แบ็คลีย์ และบอนด์ (Mijares, Baxley, & Bond, 2013) กล่าวถึง บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงไว้ 4 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทผู้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (sharing knowledge and experience) โดยสอนผู้อยู่ในความดูแล ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และงานด้านอื่นๆ ที่จะช่วยพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าในการทำงานช่วยเหลือชี้แนะทักษะต่างๆ ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

2) บทบาทตัวแบบหรือแม่แบบ (role - modeling) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้ที่สามารถแสดงบทบาทของการเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารจัดการ รวมทั้งการดำเนินชีวิต ยึดหลักการทำงานอย่างมีมาตรฐาน และจรรยาบรรณ สามารถใช้กระบวนการพยาบาล และแนวคิดการพยาบาลแบบองค์รวม ในการดูแลผู้ป่วย ได้อย่างมีคุณภาพ มีพฤติกรรมบริการที่ดี

3) บทบาทผู้แนะนำ (guiding) พยาบาลพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำเกี่ยวกับด้านวิชาชีพ การดำรงชีวิตที่เหมาะสมในสังคม ตลอดจนการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการให้คำแนะนำด้านอื่น ๆ ที่ผู้อยู่ในความดูแลประสบหรือกำลังเผชิญอยู่

4) บทบาทของผู้สนับสนุนด้านจิตใจ (providing emotional support) ให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลมีความสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนด้านจิตใจ กระตุ้น ให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพการทำงาน ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีกลยุทธ์ในการสนับสนุนให้สามารถนำความรู้ความสามารถของพยาบาลใหม่ออกมาใช้มากที่สุด โดยส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

นาถติญา จันทรสัน และคณะ (2558) กล่าวถึง บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของเรกินและแกรม (Ragins, & Kram, 2008) แบ่งเป็นด้านวิชาชีพและด้านจิตสังคม แยกย่อยแต่ละด้านรวมทั้งหมด 9 ด้าน

ด้านวิชาชีพ ได้แก่

1. การช่วยเหลือ (sponsorship) เป็นบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในการพูดคุย รับฟัง ส่งเสริมทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น การให้การพยาบาลผู้อยู่ในความดูแลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนฝึกปฏิบัติงาน และส่งเสริมในการทำงาน

2. การสอนงาน (coaching) เป็นบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น การแนะนำเกี่ยวกับวิชาชีพ แนะนำวัฒนธรรมองค์กร

3. การปกป้อง (protection) เป็นบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง ในการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และการติดต่อกับผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดการเพื่อลดความผิดพลาดในการแจกยาโดยการตรวจสอบซ้ำ

4. การมอบหมายงาน (challenging assignments) เป็นบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง ในการมอบหมายงานตามความจำเป็นในการฝึกงาน และมีความท้าทายในการทำงาน รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ เช่น การจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานโดยเริ่มจากงานง่าย

5. การเปิดเผยและการมองเห็น (exposure and visibility) เป็นบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความสามารถ และความต้องการของผู้บังคับบัญชา เช่น การให้พยาบาลผู้อยู่ในความดูแลมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานตามความสามารถ

ด้านจิตสังคม ได้แก่

1. ความเป็นมิตร (friendship) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการกับผู้อยู่ในความดูแล เช่น พูดคุยอย่างเป็นกันเอง และเก็บความลับพยาบาลผู้อยู่ในความดูแลได้

2. การเป็นแบบอย่าง (role modeling) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในการแสดงออกด้านทัศนคติ ความรู้สึกมีคุณค่าตลอดจนพฤติกรรมการทำงานและการดำเนินชีวิต เช่น ใช้กระบวนการพยาบาลในดูแลผู้ป่วยทุกครั้ง มีพฤติกรรมบริการที่ดี

3. การให้คำปรึกษา (counselling) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง ในการช่วยเหลือและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และปัญหาส่วนตัว เช่น รับฟังปัญหา ของพยาบาลผู้อยู่ในความดูแล และช่วยเหลือตามความเหมาะสม

4. การยอมรับและการยืนยัน (acceptance and confirmation) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในการเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนและการให้กำลังใจ เช่น การให้เกียรติพยาบาลผู้อยู่ในความดูแลในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่าในการวัดบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงต้องมีความครอบคลุมในหลาย ๆ ด้านทั้งด้านเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาล ผู้ให้การช่วยเหลือ สอนงาน เป็นที่ปรึกษา ผู้สนับสนุนและควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในส่วนของการรับรู้และความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามกรอบแนวคิดของเรกินและแกรม (Ragins BR, & Kram KE, 2008) ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการสอนงาน 3) ด้านการปกป้อง 4) ด้านการมอบหมายงาน 5) ด้านการเปิดเผยและการมองแสดงทัศนะ 6) ด้านความเป็นมิตร 7) ด้านการเป็นแบบอย่าง 8) ด้านการให้คำปรึกษา 9) ด้านการยอมรับและการยืนยัน โดยใช้เครื่องมือวัดบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ของ นาถติญา จันทร์สน และคณะ (2558) เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลใหม่ ในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง ซึ่งตรงกับบริบทโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา และในรายละเอียดเนื้อหาเครื่องมือให้ความชัดเจนครอบคลุมประเด็นที่สำคัญที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาเช่นกัน

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

ไฮท์ซิงส์ (Hitchings, 1989) ได้วิจัยเพื่อสร้างรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการทำงาน การคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่และกลยุทธ์การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยการตั้งคณะทำงานโปรแกรมที่เลี้ยงขึ้น เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผนและออกแบบโปรแกรมหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยง การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยงคัดเลือกพยาบาลใหม่เพื่อเข้ารับการปฐมนิเทศ สร้างเนื้อหาหลักสูตรสำหรับจัดอบรมพยาบาลที่เลี้ยง การกำหนด

กิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ในการปฐมนิเทศ แบบฟอร์มการประเมินผลโปรแกรม สิ่งตอบแทนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง และการกำหนดประชุมเพื่อพบปะหารือระหว่างฝ่ายบริหารและ ผู้ปฏิบัติ และนำโปรแกรมพยาบาลพี่เลี้ยงไปใช้ที่โรงพยาบาลอัลแลนทาวน์ (Allentown Hospital) รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลใหม่มีความเห็นว่าพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการปฐมนิเทศประสบผลสำเร็จ ทั้งเสนอให้มีการปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำไปใช้กับพยาบาลระดับอื่นด้วย เนื่องจากรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ทั้งช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลได้อีกทางหนึ่ง

สร้อยญา ขำพิศ (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใหม่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการใหม่ประจำปี 2551 ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 101 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงรายด้าน 6 ด้าน คือ บทบาทตัวแบบ บทบาทผู้สอนและผู้นิเทศ บทบาทครูให้ความสะดวกในการเรียนรู้ บทบาทผู้ปฐมนิเทศ บทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน และบทบาทผู้ประเมิน พยาบาลประจำการใหม่ มีการรับรู้พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถแสดงบทบาทที่เลี้ยงอยู่ในระดับดีในทุกบทบาทโดยรวม ($\bar{x} = 4.09$, $SD = .63$) โดยด้านบทบาทตัวแบบ ($\bar{x} = 4.21$, $SD = .63$) และบทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน ($\bar{x} = 4.09$, $SD = .70$) บทบาทผู้สอน ($\bar{x} = 4.05$, $SD = .63$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นบุคคลสำคัญในการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลประจำการที่สำเร็จใหม่ ซึ่งเป็นช่วงรอยต่อระหว่างนักศึกษาพยาบาลสู่การเป็นพยาบาลประจำการอย่างเต็มตัว พยาบาลประจำการใหม่สามารถรับรู้ประสบการณ์โดยตรงได้โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับพยาบาลพี่เลี้ยง มีการรับรู้บทบาท และแสดงบทบาททางวิชาชีพการพยาบาลได้เหมาะสม มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หากพยาบาลประจำการไม่มีการแสดงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง การถ่ายทอดคุณลักษณะทางวิชาชีพการพยาบาลก็ไม่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบตามมาในหลายด้าน เช่น ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านบุคลากร และด้านคุณภาพการดูแล เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นการขาดการจูงใจที่จะให้นักศึกษาพยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล ขาดความรักและสำนึกในวิชาชีพการพยาบาล

จุฑารัตน์ บันดาลสิน และคณะ (2558) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกประสบการณ์ของนักเรียน พยาบาลกองทัพบก จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติทางคลินิก ด้านการสอน ด้านการให้คำแนะนำปรึกษา ด้านการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการเป็นแบบอย่าง และด้านการประเมินผล บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.62$) ส่วนรายด้านที่มีคะแนน

สูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.57$) รองลงมา ด้านการปฏิบัติทางคลินิก (ค่าเฉลี่ย = 4.37, $SD = 0.62$) ด้านการให้คำแนะนำปรึกษา ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.63$) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริม ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.65$) ด้านการสอน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.63$) ด้านที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.61$) เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง และสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่าการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้านด้วยวิธี LSD พบว่า การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงด้านการให้คำแนะนำปรึกษา และด้านการเป็นแบบอย่างของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 2 - 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$ และ $p < .05$ ตามลำดับ) ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.58$)

จิตาภา รอดโพธิ์ทอง และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง ผลการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพใหม่โรงพยาบาลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการพัฒนารูปแบบสหคลินิกกลุ่มสรุปรูปแบบฯ จำนวน 14 คนพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์จากการทบทวนวรรณกรรมจำนวน 10 คนและพยาบาลวิชาชีพใหม่ปฏิบัติงานระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี จำนวน 6 คน การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ สรุปและประเมินผลรูปแบบโดยจัดกิจกรรมสุนทรียสนทนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพใหม่ได้ถ่ายทอดปัญหา อุปสรรค และรับการประคับประคองด้านจิตใจจากพยาบาลพี่เลี้ยงทั้ง 4 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า หลังใช้รูปแบบพยาบาลวิชาชีพใหม่ประเมินสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบของมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งพยาบาลวิชาชีพใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจในรูปแบบเนื่องจากก่อให้เกิดมิตรภาพที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

นันทวัน ดาวอุดม, และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง พัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง 10 คน และกลุ่มพยาบาลจบใหม่ 10 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง 2) การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และ 3) การประเมินผลอย่างเป็นทางการ การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ โดยใช้แนวคิดของ Kirkpatrick ประเมิน 4 มิติดังนี้ 1) ปฏิบัติการต่อการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 - 4.22 ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยของการ

เรียนรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงต่อการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง 12 สัปดาห์ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิสา ทมาภีรต์ และอารีวรรณ อ่วมตานี (2560) ศึกษาเรื่อง การเป็นพยาบาลจบใหม่ ที่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาลพี่เลี้ยง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลจบใหม่จะรู้สึกดี ความเครียด และวิตกกังวลจะลดลงถ้ามีพยาบาลพี่เลี้ยงที่ใจดีเป็นกันเอง โดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำช่วยเหลือ พร้อมทั้งสนับสนุนให้พยาบาลจบใหม่มีกระบวนการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล เมื่อเวลาผ่านไปพยาบาลจบใหม่จะปรับตัวเข้ากับพยาบาลพี่เลี้ยงมากขึ้น เกิดความผูกพัน เกิดความประทับใจ อุ่นใจ และรู้สึกดีต่อกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าพยาบาลจบใหม่มีพี่เลี้ยงไม่เป็นไปตามความคาดหวังจะรู้สึกเครียดจากการโดนตำหนิจากการปฏิบัติงาน หาเรื่องราวไร้เหตุผล ทั้งยังรู้สึกเครียดจากการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การถูกพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่พยาบาลจบใหม่คิดว่าเป็นเป็นที่พึ่งเป็น ผู้ที่คอยช่วยเหลือ ตำหนิด้วยถ้อยคำที่รุนแรง ถูกดูถูก ไม่ถนอมน้ำใจ ไม่ยอมรับฟังเหตุผล หรือตำหนิต่อหน้าผู้ป่วย ทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความรู้สึกในด้านลบกับพยาบาลพี่เลี้ยง

กฤติญาดา เกื้อวงศ์ และอารีวรรณ อ่วมตานี (2563) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การดูแลต่อเนื่องในหอผู้ป่วยวิกฤตไม่เกิน 3 ปี จำนวน 14 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ประเด็นสำคัญ คือ 1) การดูแลผู้ป่วยวิกฤต 2) การปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงาน 3) การสื่อสารกับผู้อื่น 4) การยอมรับการจากไปของผู้ป่วย พบว่า ในระยะแรกของการทำงานเป็นช่วงที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดได้สูง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทอย่างชัดเจนจากนักศึกษาพยาบาลมาเป็นพยาบาลวิชาชีพเต็มตัว ได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยวิกฤตที่มีความซับซ้อนและมีความเสี่ยงสูงต่อการเสียชีวิต ในการดูแลผู้ป่วยวิกฤตต้องดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา แต่พยาบาลจบใหม่ยังขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถคิดวิเคราะห์ในการวางแผนการพยาบาลได้อย่างครบถ้วนทำให้ไม่สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ อาจส่งผลกระทบทางลบต่อผู้ป่วยได้ จึงรู้สึกกดดัน ท้อแท้และเกิดความเครียด ทำให้แสดงออกในรูปต่าง ๆ เช่น รู้สึกกดดัน ท้อแท้ ไม่มั่นใจ อาจเป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนย้ายหน่วยงานหรือลาออก ไม่อยากทำอีกต่อไป ความหน่าย ท้อแท้ อยากลาออก

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง มีบทบาทความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะในการพัฒนาพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ (novice staff nurses) ซึ่งจะพบปัญหาด้านการปรับตัวจากการเป็นนักศึกษาพยาบาลสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะในช่วงปีแรกของการทำงาน (อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, 2561) โดยบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลใหม่เรียนรู้งานได้เร็วขึ้น เกิดความมั่นใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งต่อพยาบาลใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยง (จิตาภา รอดโพธิ์ทอง และคณะ, 2559) รวมทั้งช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ช่วยสนับสนุนบุคคลด้านการศึกษาและเพิ่มฐานความรู้เชิงวิชาชีพ เพิ่มความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน (Mijares et al., 2013) รวมทั้งระบบพยาบาลพี่เลี้ยง สามารถป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Schuler, 2017) และยังพบว่า กลุ่มที่มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (อภิรติ นันทศุภวัฒน์ และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2562) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากรและส่งผลในการเพิ่มการคงอยู่ในงานให้นานยิ่งขึ้นต่อไป

2. แนวคิดบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกันและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจต่อบุคลากรต่างกัน มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบซึ่งเชื่อมโยงถึงประสิทธิผลขององค์การ (Gibson, Ivencevich, & Donelley, 2000)

2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

ลิทวิน และสติงเกอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) ได้อธิบายว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้น และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นด้วย

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown, & Moberg, 1980) ให้ความหมายว่า บรรยาการองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยาการถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ดูบริน (Dubrin, 1984) ได้อธิบายว่า บรรยาการองค์การเป็นลักษณะที่คงทนของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่แยกแยะให้องค์การนั้นต่างไปจากองค์การอื่น ๆ โดยเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรมและวิธีการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การรับรู้ เป็นพื้นฐานในการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีบทบาทเป็นแหล่งกดดันที่จะกำกับทิศทางของกิจกรรมต่าง ๆ

ธัญพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วณิชยณอมลี (2560) ให้ความหมายว่า บรรยาการเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานของพนักงานรวมถึงความรู้สึกนึกคิด หากบรรยาการภายในสถานที่ทำงานดี ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรม

พิพากร เลขภัทร์ และรัชนีวรรณ วณิชยณอม (2563) ให้ความหมายของบรรยาการองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน หรือสมาชิกในองค์การที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของบรรยาการองค์การนั้นจะมีความเฉพาะตัวและแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และบรรยาการเหล่านี้เองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกและทัศนคติของพนักงาน และสมาชิกในองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ แต่ละความหมายนั้นคล้ายคลึงกันจึงสรุปในการวิจัยครั้งนี้ บรรยาการองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ โดยบุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของบรรยาการองค์การ

สตีเยร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า บรรยาการองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. บรรยาการองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กรในที่สุด ดังนั้นการจัดรูปแบบการบริหารองค์การจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. บรรยาการองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยาการที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากรโดย

บรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะเหมาะสมกับองค์การที่เน้นผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้น จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการขาดงานของบุคลากรแต่ก็ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown, & Moberg, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม และกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

สตีเยร์ และพอร์ททอร์ (Steers, & Portor, 1983) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

แฮร์ริส และเดซิมอนต์ (Harris, & Desimon, 1994) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ หากว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวย การวางแผนการนำไปใช้ก็จะทำได้ลำบาก เช่น หากพนักงานและผู้จัดการต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานก็จะไม่ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาฝึกอบรมทักษะของพนักงานในองค์การไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

ทศนีย์ ใจมั่น และนิภาวรรณ รัตนานนท์ (2558) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การหรือเป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศองค์การในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานของบุคลากรทำให้ทุกคนมีความต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด บรรยากาศองค์การไม่ดีย่อมทำให้ไม่เกิดความรู้สึกจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การจึงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และองค์กรจะมีประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการทำงาน

จากทบทวนความสำคัญของบรรยากาศองค์การสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาพนักงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ บรรยากาศองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง บรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) (Steers, 1977) องค์การใดมีบรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ช่วยลดต้นทุนการผลิต ลดเวลาในการฝึกอบรม และเกิดการคงอยู่ในงาน

2.3 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

ลิทวิน และสติงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) จำแนกปัจจัยของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นโครงสร้างที่กำหนดมาสำหรับใช้ในองค์การ ย่อมมีผลต่อบุคลากรในองค์การไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การรูปนัยหรืออรูปนัยก็ตาม

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ซึ่งวัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของแรงงาน ปริมาณงานที่ต้องทำและเส้นทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาแรงจูงใจในทางด้านความสำเร็จของบุคลากรในองค์การและแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงด้วย ส่วนในการตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำและระดับของผลการปฏิบัติงานนั้น จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ผลงานดียิ่งขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ซึ่งวัดการสนับสนุน แทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในการปฏิบัติงานลงได้ องค์การที่ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ขององค์การย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกใหม่ได้ เพราะความต้องการของพวกเขาคือ บรรยากาศขององค์การที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย ปัจจัยนี้จะวัดความรู้ทางด้านการให้ความสำคัญ การให้รางวัลและการลงโทษภายใน

สถานการณ์ของการทำงาน Letwin และ Stringer ได้อธิบายมิติของบรรยากาศองค์การด้านนี้ว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การได้ และลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงานได้ การให้รางวัลเท่ากับแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในองค์การซึ่งในหน่วยงานต่างๆจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and Expectation) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทฤษฎีที่ว่าแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความสำเร็จ ซึ่งสัมพันธ์กับมาตรฐานและอาจจะคาดหวังได้ว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วย

7. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational identity and Group loyalty) ปัจจัยนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk taking) ปัจจัยนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยงภัย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูงนั้นชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์การที่มีการยอมรับความเสี่ยงภัยได้ปานกลางนั้นจะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับแนวทางการป้องกันตัวเองในการตัดสินใจแล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ

ลิเคิร์ต (Likert, 1976) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication flow) คือ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงานเนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making practice) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับหากมีข้อมูลเพียงพอ โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น

3. การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for person) คือ องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on department) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อสภาพการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (Technological adequacy) คือ การจัดวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงเป็นอย่างดี มีการปรับปรุงเทคโนโลยีและวิทยาการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

6. แรงจูงใจ (Motivation) คือ องค์กรที่มีระบบให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมแก่พนักงานที่ขยัน หรือทำงานหนัก มีผลการปฏิบัติงานดี ให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี

ดูบริน (Dubrin, 1984) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง ระดับของบุคลากรที่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน การจัดการด้วยตนเอง และมีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2. ด้านตำแหน่งตามโครงสร้าง (Position Structure) หมายถึง ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการ และงานที่มีความชัดเจนจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร

3. ด้านเน้นรางวัล (Reward Orientation) หมายถึง ระดับการให้รางวัลผลตอบแทน และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างานองค์กรมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม องค์กรจะส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มผลผลิตและจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้ซึ่งบุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดี บรรยากาศองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง

4. ด้านความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) หมายถึง ระดับความต้องการการสนับสนุนและการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้าองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในการยอมรับให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) หมายถึง ระดับเจือใจขององค์การในการจัดการ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ ทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

6. ด้านความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ระดับที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะมีความเสี่ยงเกิดขึ้นโดยไม่ต้องกังวลกับคำตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

7. ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก องค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีระบบการควบคุมต่ำ จะให้บุคลากรควบคุมตนเอง ตรวจสอบพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมีตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1998) ได้นำแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) โดยเลือกเฉพาะบรรยากาศองค์การทางบวก 6 องค์ประกอบ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

1. ความยืดหยุ่นขององค์การ (Flexibility) สมาชิกในองค์การรู้สึกเป็นอิสระในการสร้างนวัตกรรมโดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบแบบแผนขององค์การ
2. ความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การ (Responsibility)
3. ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard)
4. ความรู้สึกเกี่ยวกับความถูกต้องของการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความเหมาะสมของการให้รางวัล (Reward)
5. ความชัดเจน (Clarify) ที่สมาชิกได้รับเกี่ยวกับพันธกิจและค่านิยมขององค์การ
6. ความผูกพันของทีมงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Team Commitment)

จากแนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จะเห็นได้ว่านักวิชาการแต่ละท่านได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้ครอบคลุมในทุกด้านและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อาจ

แตกต่างกันที่ความมากน้อยขององค์ประกอบต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกในแต่ละช่วงเวลา การศึกษาบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือวัด การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ โดยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดต่าง ๆ ในประเทศไทยมีนักวิจัยหลายท่านที่นำแนวคิดบรรยากาศองค์การมาใช้ เช่น ฐิตารีย์ ภูมิ่ง และคณะ (2565) ใช้แนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) ธนาทิพย์ บุญเจริญผล (2565) ใช้แนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 2002) และพิพาพร เลขภัสร์ และ รัชนิวรรณ วณิชยณอม (2563) ใช้แนวคิดของ ดุบริน (Dubrin, 1984) สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) เครื่องมือวัดของ ทิวาพร รังงาม (2559) เนื่องจากสาเหตุหลักของคนที่ตัดสินใจลาออกจาก องค์การนั้นมีสาเหตุสำคัญมาจากหลายปัจจัย ปัจจัยทุกด้านมีความครอบคลุมในบริบทการทำงานใน องค์การพยาบาล และแนวคิดนี้ให้ความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศองค์การครอบคลุม ประเด็นที่สำคัญ รวมถึงเข้าใจง่ายเหมาะกับองค์การที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

2.4 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ สามารถประเมินได้หลายวิธี อาทิเช่นจาก แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการใช้การสังเกต ตลอดจนจากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษา งานวิจัย ตามกรอบแนวคิดบรรยากาศองค์การที่แตกต่างในแต่ละแบบลิเคิร์ต (Likert, 1976) ได้ทำ การวัดบรรยากาศองค์การ โดยพิจารณาจากมิติหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารภายใน องค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือผู้ปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน 4) อำนาจและ อิทธิพลในองค์การ 5) เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน 6) แรงจูงใจบรรยากาศ นอกจากนี้การวัด บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามต่าง ใช้วัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นทางด้านบรรยากาศของ บุคลากร (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ เลือกเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ ของ ทิวาพร รังงาม และสิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2559) ที่ใช้ตาม กรอบแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin และ Stringer, 1968) 8 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้าง องค์การ 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) การให้รางวัลและ การลงโทษ 5) ความขัดแย้ง 6) ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความ คาดหวัง 7) ด้านความ เป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม 8) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย เพราะเป็นตัววัดที่มีบริบทสามารถสะท้อนการวัดบรรยากาศองค์การได้ มีความครอบคลุมในการวัด ที่ตรงกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและความสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลศูนย์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทิวาพร รักรงาม และสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการพยาบาลจำนวน 500 คน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.64$, $SD = .50$) การรับรู้บรรยากาศในองค์การสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ($\beta = .125$, $\Delta R^2 = .009$, $p < .01$) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .621$, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = .530$, $p < .01$) ดังนั้นองค์การควรให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ายังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$, $SD = .68$) แม้ว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจะในระดับสูง ($\bar{x} = 3.84$) ก็ตาม โดยองค์การควรทำให้บุคลากรรับรู้ได้ถึง ความยุติธรรมในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับ บุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติในงานเชิงบวก มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจในองค์การ มีความพึงพอใจในงาน เพราะนั้นจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆแก่องค์การ

ชุติมา สุทธิประภา และคณะ (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ของโรงพยาบาลในเครือข่ายเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 143 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและบรรยากาศองค์การโดยรวม สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กิจจา อ่วมแก้ว และลัดดาวัลย์ แดงเถิน (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยจำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า

บรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.508$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ไกรสอน สุปัติ และชญานิกา ศรีวิชัย (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ ในเขตปริมณฑล โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิในเขตปริมณฑล มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 384 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในเขตปริมณฑล ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .37, P < .01$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐบาลมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ชัดเจน ไม่มีการก้าวล่วงงานกัน ทำให้การกระทบกระทั่งในการทำงานมีน้อย ถึงแม้จะทำงานที่หนักเพียงใดก็ตาม หรือได้รับเงินเดือนไม่มากก็ตาม ส่งผลให้บรรยากาศองค์การดี มีความเอื้ออาทรต่อกัน ทำงานอย่างมีความสุขในสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ศิวฉัตร ศิริสิทธิ์ธวัช และคณะ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จำนวน 277 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลพระปกเกล้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95, SD = 0.48$) บรรยากาศองค์การในรายด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .341$) บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายด้านโดยเฉพาะด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการมีสุขภาพดี มีใฝ่รู้ดี ด้านการบริหารการใช้เงินเป็นและการมีสังคมดี ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน ถึงมีความมั่นคงในงานมีความพัฒนาการทางด้านตำแหน่งหน้าที่ โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตเรียงตามข้อมูลที่ได้คือ การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระปกเกล้า

เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐ์โสธิน และชนะพล ศรีฤชา (2564) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานใน 12 แผนกการพยาบาลผู้ป่วยใน จำนวน 343 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.= 0.41) และสมรรถนะเชิงวิชาชีพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.= 0.38) และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.517$, $p\text{-value} < 0.001$) ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ในด้านมิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น และมิติสนับสนุน ร้อยละ 39.3 ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มาจากมิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ฐิตารีย์ ภูม้ง, และคณะ (2565) ศึกษาบรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้าและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพทำงานแบบเต็มเวลาในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งมี อายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำนวน 209 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.49$) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำและความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, $SD = 0.83$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมี 5 ปัจจัย ได้แก่ อายุงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสัมพันธ์ภาพมีผลเชิงบวก ส่วนการลดค่าความเป็นบุคคลและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์มีผลเชิงลบต่อการคงอยู่ โดยร่วมกันทำนายคะแนนการคงอยู่ได้ร้อยละ 36.0 ($\text{Adj. } R^2 = 0.360$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$)

สรุปจากการทบทวนงานวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Alnuaimi et al., 2020) บรรยากาศองค์การก่อให้เกิดผลดีในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) (Steers, 1977) และพบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายการทำงาน (ทัศนีย์ ใจมั่น และนิภาวรรณ รัตนานนท์, 2558, ปัทมาพร ท่อชู, 2559 และภาวิน ชินะโชติ, 2561) และยังพบว่าถ้าบรรยากาศองค์การได้รับการสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและเกิดการคงอยู่ในงานยาวนาน (Alnuaimi et al., 2020) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานในบริบทของโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตสุขภาพที่ 2

3. แนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

นักวิชาการหลายคนที่ได้ให้คำนิยามรวมทั้งอธิบายคุณลักษณะของความตั้งใจคงอยู่ในงานขององค์การพยาบาลวิชาชีพ ได้มีการให้คำนิยามเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเป็นลักษณะการคงอยู่อย่างกระปรี้กระเปร่า (Vigor) อยู่แบบอุทิศตน (Dedication) และการทุ่มเทใจ (Absorption) (Aarcon & Edward, 2011) รวมทั้งในประเด็นของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการให้บริการพยาบาลอย่างมาก

3.1 ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ไพรส และมุลเลอร์ (Price, & Mueller, 1981) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานอยู่กับองค์การ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต

โควิน (Cowin & Hengstberger- Sims, 2004) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ของพนักงาน ที่จะทำงานให้กับองค์การ ด้วยความเต็มใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ

โช และคณะ (Cho et al., 2009) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การมีจิตสำนึกของพนักงานและตั้งใจที่จะรักษาสถานะภาพจ้างงานของตนกับองค์การปัจจุบัน

คาเวน และคัมมิง (Cowden, & Cummings, 2012) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของบุคคลที่จะทำงานอยู่ในองค์การอย่างต่อเนื่อง

คณินันต์ พงษ์สุวรรณ และคณะ (2562) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึงการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร มีความตั้งใจและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรเดิมให้นานที่สุด ไม่ลาออก หรือย้ายงาน

พิพากร เลขภัสร์ และรัชนิวรรณ วณิชยธนม (2563) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน หรือสมาชิกในองค์กรที่มีต่อลักษณะขององค์กรในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของบรรยากาศองค์กรนั้นจะมีความเฉพาะตัว และแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และบรรยากาศเหล่านี้เองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก และทัศนคติของพนักงาน และสมาชิกในองค์กร

จากความหมายของการคงอยู่ในองค์กรดังกล่าวมาสรุปได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรพยาบาลวิชาชีพเลือกที่จะอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานที่ทำอยู่ของตนอย่างเต็มใจ และสมัครใจรวมทั้งยังไม่มี ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในอนาคต

3.2 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis, & Jackson ,2004) กล่าวถึง ความตั้งใจอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรสามารถเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นให้คงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีกำลังใจ กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการทำงาน เพื่อรักษาศักยภาพเหล่านั้นให้คงอยู่ในงานได้นานที่สุด การที่บุคลากรคงอยู่ในงานนั้น ย่อมหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน เข้าใจ เป้าหมายขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความชำนาญรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กรและรู้จักผู้รับบริการ ตลอดจนจบเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการรักษาศักยภาพ

คณินันต์ พงษ์สุวรรณ และคณะ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริการในระบบสุขภาพ จำนวนบุคลากรพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสมกับภาระงานจะทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี รวดเร็ว พึงพอใจ ลดความขัดแย้งระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการ ยังผลให้พยาบาลเกิดกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความสมดุลในงานและชีวิต สามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

สรุปความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะในองค์กรพยาบาล ส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ผลต่อผู้รับบริการที่ลดความเสี่ยงในการดูแลเกิดความปลอดภัยและได้รับการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และลดต้นทุนจากการจัดบุคลากรเพื่อมาสอนงานบุคลากรใหม่

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ไพร์ช และมุลเลอร์ (Price, & Mueller, 1981) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผ่านมามีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกองค์การ เช่น เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยภายในองค์การ เช่น ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ โอกาสความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ทอนตัน และคณะ (Taunton et al., 1989) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานว่ามีปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคลากรโดยตรง เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง การได้รับโอกาสใหม่ให้มีการโยกย้ายหน้าที่หรือตำแหน่ง พื้นฐานทางด้านครอบครัวหรือเรื่องของการศึกษา และภาระทางบ้าน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น/ความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของตนเอง เป็นต้น
2. ปัจจัยทางด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task Requirement) คือ ปัจจัยที่เกิดจากงานลักษณะของงาน หน้าที่ในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้ทำงานที่มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ การได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด เป็นต้น
3. ปัจจัยทางด้านองค์การ (Organizational Characteristics) คือ ปัจจัยที่เกิดจากองค์การ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม การประเมินผลงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน การจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน/แรงงานสัมพันธ์/Work Life Balance เป็นต้น
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) คือ ปัจจัยที่เกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ดูแล และมีอำนาจอิทธิพลเหนือกว่าอันส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้

มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis, & Jackson, 2008) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานแบ่งเป็น 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ (Organizational components) เป็นปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อบุคลากรในการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงาน โดยประกอบด้วย

1.1 วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์การ (Organizational culture and value) วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนค่านิยมและความเชื่อที่มีต่อองค์การและมีความหมายต่อบทบาทพฤติกรรมของบุคลากรค่านิยมของการที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรคือ ความเชื่อมั่นไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

1.2 กลยุทธ์โอกาสและการบริหารจัดการขององค์การ (Organizational strategies opportunities and management) คุณภาพของวิสัยทัศน์ที่ผู้นำขององค์การแสดงการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การ เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าองค์การเป็นที่น่าสนใจ โดยเฉพาะบุคคลที่มุ่งหวังความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job continuity and security) การลดขนาดขององค์การ การปลดบุคลากรออกจากงาน การรวมตัวขององค์การ และการปรับโครงสร้างขององค์การมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร บุคลากรที่พบเห็นว่าเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาจะเริ่มมีระดับความเครียดมีผลทำให้บุคลากรคิดที่จะหางานใหม่ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์นั้นกับตนเอง ดังนั้นองค์การที่มีความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงานย่อมทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational career opportunities) องค์การที่มีการพัฒนาด้านอาชีพ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรมากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาอาชีพ (Career development) การให้ความรู้และให้โอกาสฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และกำหนดการให้ความรู้และความสามารถใหม่ๆ ที่ได้ของบุคลากรในองค์การอย่างชัดเจนทำให้บุคลากรรู้สึกได้ว่าได้รับการยอมรับ เพราะองค์การเห็นคุณค่าที่เพิ่มขึ้นนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาอาชีพ องค์การต้องพยายามออกแบบให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์การและทันสมัย

2.2 การวางแผนอาชีพ (Career planning) องค์การจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรได้ โดยมีการวางแผนอาชีพให้บุคลากรและผู้บังคับบัญชาใจร่วมกันวางแผนในการเติบโตและพัฒนา และมีระบบการสนับสนุน เช่น การมีระบบพี่เลี้ยงซึ่งเปิดให้ผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำต่อบุคลากรใหม่

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัลกับการคงอยู่ (Reward and retention) สำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานคือ ค่าจ้างที่แข่งขันได้ใกล้เคียงกับพื้นฐานค่าตอบแทนทั่วไป ได้แก่

3.1 การแข่งขันด้านผลประโยชน์กำไร (Competitive benefits) แบ่งปันผลประโยชน์กำไรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานคือโปรแกรมผลประโยชน์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ให้สอดคล้องกับความต้องการ หากบุคลากรสามารถเลือกได้ว่าต้องการคุณประโยชน์อย่างไรจากที่องค์กรมีจะทำให้บุคลากรรู้สึกท้อกับความต้องการส่วนตัวและลดความคิดในการเปลี่ยนงาน

3.2 ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ (Special benefit and perks) การเสนอผลประโยชน์ดีต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เช่น โปรแกรมการท่องเที่ยวลดราคา การมีสถานที่ในการ

พักผ่อนในการทำงาน ศูนย์ดูแลเด็กกลางวัน มีหน่วยบำรุงรักษายานพาหนะ จัดให้มีตู้เบิกเงินภายในบริเวณโครงการ ทั้งนี้เพื่อลดระยะเวลาที่บุคลากรใช้ในการทำธุระส่วนตัวน้อยลงและบุคลากรยังรู้สึกว่าการเป็นองค์กรที่ดีทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

3.3 ผลงานและผลตอบแทนจากงาน (Performance and compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำ ถ้าบุคคลได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเหมือนกับผู้อื่นที่มีความสามารถต่ำกว่า เขาจะงานมากกว่าและทำงานไม่เต็มเวลา ย่อมทำให้รู้สึกว่าคุณธรรม ซึ่งอาจมีผลให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงาน บุคคลให้ความสำคัญกับการปรับค่าตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงมากกว่าระบบที่ใช้ในการตัดสินค่าตอบแทน ดังนั้นการบริหารผลงานและการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการเพิ่มค่าตอบแทน

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job design and work) ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางเวลาในการปฏิบัติงาน นโยบายและวิธีการทำงานมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคคล ดังนั้นวิธีหนึ่งที่จะรักษาบุคลากร ไว้ในงานได้คือ การติดตามตรวจสอบและปรับเปลี่ยนปริมาณงานให้เหมาะสมรวมถึงการจัดให้มีตารางการทำงานแบบเลือกด้านหรือลดวันทำงานต่อสัปดาห์

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/Life balancing) มีความยืดหยุ่นของงานจะมีผลดีต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ประสานกันได้ดี องค์กรสามารถจัดการทำงานที่จะช่วยให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การมีตารางเวลาในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน นโยบายในการลาป่วย เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร (Employee relationship) องค์กรต้องมีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความยุติธรรมของการจัดการทางวินัย มีการมอบหมายงาน การนิเทศงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การไม่แบ่งแยกการปฏิบัติกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความยุติธรรมให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานที่ดีและการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางบวกจะช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

แมกคาร์ธี และคณะ (McCarthy et al., 2007) พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่หรือลาออก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

1. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว (Kinship responsibility) กล่าวคือ พนักงานที่ไม่มีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลรับผิดชอบต่อครอบครัว มีโอกาสที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลรับผิดชอบต่อครอบครัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงเช่นกัน

สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และอายุการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความเป็นวิชาชีพ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์กร และลักษณะงาน ปัจจัยด้านสมดุลของงานกับชีวิต วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ระบบพยาบาลที่เลี้ยง และบรรยากาศองค์กร ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาของระบบพยาบาลที่เลี้ยงและ บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานหรือไม่อย่างไร

3.4 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

มอบลีย์ (Mobley, 1982) พบว่าความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมลาออกที่เกิดขึ้นจริงใน 6 เดือนถึง 1 ปีได้และพบว่าความตั้งใจในการคงสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์กรนั้นเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมลาออกที่เกิดขึ้นจริง

แมคโคลสกี (McCloskey, 1990) ใช้พัฒนาการวัดการคงอยู่ในงานจากมาตรวัดพฤติกรรมการยึดมั่นของแมคเคน (McCain Behavioral Commitment Scale) เพื่อวัดการคงอยู่ในงาน แบบวัดสร้างเป็นคำถาม 5 ข้อ และมีมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ถ้ามถึงความรู้สึกเพื่อวัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ได้แก่

- 1) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะคงอยู่ในงาน อย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี
- 2) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
- 3) ถึงแม้การทำงานจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแต่พยาบาลวิชาชีพก็จะไม่ให้ลาออกจากงาน
- 4) พยาบาลวิชาชีพจะใช้เวลาในงานในช่วงที่เหลือในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- 5) ไม่มีสถานการณ์ใดที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงาน

โควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin, & Hengstberger, 2004) วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้แบบสอบถามที่ชื่อว่า The nurse retention index (NRI) ใช้วัดเจตคติแนวคิดของตนเอง และแผนในการคงอยู่ในงาน โควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ ได้ศึกษาเรื่องความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในออสเตรเลีย ทำภายหลังจากที่นักเรียนพยาบาลจบการศึกษาประมาณครึ่งปี ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการสร้างกลยุทธ์ ในการเพิ่มความตั้งใจการคงอยู่ในงานของพยาบาลด้วยการสร้าง สังกัปแห่งตน (Self - concept) ซึ่งเป็นความคิดรวบยอดของบุคคลแต่ละคนในการเปรียบเทียบกับ การรับรู้ความเป็นจริง อันมีผลต่อการแสดงออก อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งปัญหาที่มีผลต่อสังกัดแห่ง

ตน (Self - concept) ของพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษาและเริ่มทำงาน ได้แก่ 1). Reality shock คือ แรงกดดันความเครียดจากการรับรู้ความเป็นจริง 2). Work readiness คือความพร้อมในการทำงานของผู้ที่จบการศึกษาใหม่ 3) Interpersonal conflict คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล จึงได้ออกแบบวิธีการที่จะเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลด้วยการพัฒนาสังก์ปแห่งตน (Self-concept) โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนา 5 ประเด็น คือ

- 1) Care คือ การดูแล แสดงความห่วงใย
- 2) Staff relation คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 3) Communication คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล
- 4) Knowledge คือ การให้องค์ความรู้
- 5) Leadership คือ การแสดงบทบาทความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

ซึ่งตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. เป็นความตั้งใจของฉันที่ยังคงทำงานในบริษัทนี้ต่อไปในอนาคต
2. ฉันต้องการจะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปให้นานเท่าที่จะทำได้
3. เร็ว ๆ นี้ฉันมีแผนจะลาออกจากบริษัทนี้
4. ฉันมีความคาดหวังจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในที่ทำงานเดิม
5. แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือ คือการทำงานในบริษัทนี้ต่อไปเท่าที่ฉันจะทำได้
6. ฉันกำลังมองหาอื่น ๆ ออกจากการทำงานในบริษัทนี้
7. ฉันอยู่ระหว่างเรื่องเพื่อขอลาออกหรือย้ายที่ทำงาน
8. หากมีทางเลือกฉันจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพปัจจุบัน
9. ฉันเลือกอาชีพปัจจุบันเพราะเป็นความต้องการของตนเอง
10. ฉันไม่รู้สึกรู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง
11. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทนี้
12. ฉันภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าฉันทำงานในบริษัทนี้

ในการนำเครื่องมือการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีนักวิจัยหลายท่าน ที่ได้มีการแปลและนำเครื่องมือหรือดัดแปลงเครื่องมือตามกรอบตามแนวคิด มาใช้ในงานวิจัย เช่น

ปณิดา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย (2563) นำแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ Mc Closkey, & Joamne (1990) ปรับข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ และใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

1. ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ต่อไปให้นานที่สุด
2. จะไม่ลาออกจากงานไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้
3. จะไม่ลาออกจากงานถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง

พิพากร เลขภัสร์ และรัชนิวรรณ วณิชยณอม (2563) สร้างเครื่องมือแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดัดแปลงมาจากแนวคิด Cowin, & Hengstberger (2004) ที่ Khitsungnoen (2014) ได้แปลและปรับปรุงขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามมีดังนี้

1. เป็นความตั้งใจของท่าน ที่ยังคงทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่อไปในอนาคต (+)
2. ท่านจะไม่ลาออกจากการงาน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ (+)
3. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่อไปในองค์กรแห่งนี้ (+)
4. ท่านกำลังมองหางานอื่น ๆ ในขณะที่ท่านกำลังทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ (-)
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น (-)
6. ท่านเลือกทำงานในปัจจุบันเพราะท่านชอบในงานที่ทำอยู่ (+)
7. ท่านเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้เพราะเป็นความต้องการของท่าน (+)
8. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (+)
9. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ (+)

ฐิตารีย์ ภูมิ่ง และคณะ (2565) ได้สร้างเครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากแบบวัดพฤติกรรมกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (McCain, 1987) The McCain Behavioral Commitment Scale (MBCS, 1987as cited in McCloskey, 1990) ดังนี้

1. ในอีก 2 ปี ข้างหน้า ท่านคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้
2. ท่านวางแผนจะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปไม่น้อยกว่า 3 ปี
3. ท่านไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ถึงแม้ว่า ท่านมีปัญหาบ่อยครั้งในการปฏิบัติงาน
4. เมื่อเกิดวิกฤตด้านบุคลากร ท่านยินดีจะมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้แม้ว่าจะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงานของท่าน
5. ท่านไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้แม้ว่าในขณะนั้น โรงพยาบาลกำลังประสบปัญหา

จากแนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่านักวิชาการหลายท่านนำแนวคิดการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่เป็นที่นิยมมาปรับใช้หลายคน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ โควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin, & Hengstberger, 2004) ซึ่งเป็นแบบสอวัดมาจาก The nurse retention index (NRI) ที่ได้ปรับปรุงเนื้อหาโดย พิพากร เลขภัสร์ และรัชนิวรรณ วณิชยณอม (2563) มาเป็นต้นฉบับของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งตรงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

โควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin, & Hengstberger, 2004) ศึกษาความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในออสเตรเลีย การศึกษานี้ได้ทำภายหลังจากที่นักเรียนพยาบาลจบการศึกษาประมาณครึ่งปี ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นช่วงเวลาของการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มการคงอยู่ของพยาบาล ด้วยการสร้างแนวความคิดของตนเอง เนื่องจากมีการศึกษาในพยาบาลใหม่เช่นกัน และมองว่าการพัฒนาความคิดของพยาบาลใหม่แต่ละคน นำไปสู่การทำนายการแผนการคงอยู่ในงานต่อไป

ฟาติม๊ะ มูซา และคณะ (Moosa, F, et al., 2016) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิประเทศมัลดีฟส์ มุ่งศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ เอกสิทธิ์วิชาชีพ บรรยากาศองค์การและปัจจัยส่วนบุคคล และสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน 117 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประเทศมัลดีฟส์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.49 รับรู้การคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.99 ของกลุ่มตัวอย่าง รับรู้การคงอยู่ในงานในระดับสูง มีเพียงร้อยละ 4.52 รับรู้การคงอยู่ในงานในระดับต่ำ 2) การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานเกินเวลา รายได้ต่อเดือนและบรรยากาศองค์การ 3) การคงอยู่ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนปีของประสบการณ์การทำงานและเอกสิทธิ์วิชาชีพ

เซียวหยูลี และคณะ (Xiaoyu Li et al., 2020) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การควบคุมงาน ความพึงพอใจในงานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลในคลินิก โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ 9 แห่งในภาคตะวันออก ภาคกลาง และตะวันตกของจีน จำนวน 2,352 คน ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.24, P < 0.01$)

อัลนัวมี และคณะ (Alnuaimi et al., 2020) ศึกษาความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลผดุงครรภ์ชาวจอร์แดน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลผดุงครรภ์ 413 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.36, P < 0.01$)

ไพรวลัย รัตนบุญชร และคณะ (2557) ศึกษาปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการและหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลกอย่างน้อย 5 ปีจำนวน 249 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านสมดุลของงานกับชีวิต สามารถพยากรณ์พยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเกษียณได้ถูกต้อง ร้อยละ 51.8 และกลุ่มที่มีความตั้งใจไม่คงอยู่ในงานเกษียณได้ถูกต้อง ร้อยละ 61.5 ซึ่งมีความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 57 ส่วนปัจจัยด้านการบริหารจัดการในองค์กร ความอิสระในงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการรักษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมไม่สามารถจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

บุบผชาติ อุไรรักษ์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาลตำรวจ ในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งหมด 4 ชั้นปี จำนวน 154 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวกไปในทิศทางเดียวกัน ($r = .512, p < .05$)

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล ใช้รูปแบบการวิจัยข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาเป็นข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ผลการศึกษาแนวคิดโครงสร้างการบริหารจัดการโรงพยาบาล แนวคิดการคงอยู่ในองค์กรพยาบาลวิชาชีพ แนวคิดความผูกพันองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานนำมาซึ่งปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลในด้านปัจจัยกลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์ มีองค์ประกอบคือ การกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาทักษะที่ใช้ในงาน มีการดำเนินงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติกลยุทธ์ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบคือเป็นผู้มีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม มีองค์ประกอบคือการจัดสรรผลตอบแทน การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง ด้านปัจจัยความก้าวหน้าในวิชาชีพในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีองค์ประกอบคือมีการวางแผนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและด้านปัจจัยความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบคือบรรยากาศการทำงาน ลักษณะงานและภาระงาน คุณภาพชีวิต

บุญช่วย ศิลาหม่อม และคณะ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 104 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ทำการศึกษามีการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 10.07 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 4.64 และระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปเฉลี่ย 5.42 ปี และพบว่ามีเพียงปัจจัยเดียวคือโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .264$, $p < .05$) และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ($B = .264$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .070$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มิ่งกมล ภิบาลวงศ์และคณะ (2561) ศึกษาคุณลักษณะงาน ความเครียดจากการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 395 คน ผลการวิจัยพบว่า พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 41.40 (Adjusted $R^2 = 0.414$, $p\text{-value} < 0.001$) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออก ระดับปานกลาง ($r = -.560$) ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = -.270$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = -.442$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพกับการคงอยู่ พบว่าความสัมพันธ์ภาพรวม ระดับปานกลาง ($r = -.556$)

วารุณี มลิทธิปัญญา (2561) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานและปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r = 0.525$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานใน

ระดับปานกลาง ($r=0.567$) สำหรับปัจจัยบุคคล อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

คณินันต์ พงษ์สุวรรณ และคณะ (2562) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 192 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและ 2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานได้แก่งานและชีวิตการทำงานและอายุสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=0.342$, $p<.05$)

วิลาวัลย์ เพ็งพานิช และคณะ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ที่มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก จำนวน 110 คน ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีการคงอยู่ในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.59$; $\bar{x} = 3.44$, $SD = 0.32$ และ $\bar{x} = 3.24$, $SD = 0.49$ ตามลำดับ) ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ($r = 0.238$ และ $r = 0.201$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สาวตรี มุณีรัตน์ และคณะ (2562) ศึกษาใน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน ในกลุ่มงานการพยาบาล ต่างๆ ของโรงพยาบาลตติยภูมิ จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 72.8 ไม่แน่ใจ ส่วนอีกร้อยละ 14.1 ไม่มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจจะคงอยู่ในงานเพียงร้อยละ 13.1 คุณลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 68.1 มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 82.2 และอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 17.8 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดเกี่ยวกับอาชีพอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 62.1 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปี (Adj. OR=5.738; 95%CI=2.479-13.284) และการรับรู้คุณลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานระดับดี (Adj. OR=3.463; 95%CI=1.625-7.381)

จุฬาพร กระเทศ และคณะ (2563). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงทำนายระหว่างความสุข สมดุลชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 82,205 คน ใช้เครื่องมือตอบแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ น้อยกว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31- 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 46 ปี ตามลำดับ กลุ่ม พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ น้อยกว่ากลุ่ม พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ น้อยกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาล และสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.476, 0.844$ และ $0.032, p < 0.01$) ตามลำดับ ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาล มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สมดุลชีวิตกับการทำงาน มี อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กรค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผ่านความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 ความผูกพันต่อองค์กรค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และความ ผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 75.0

อรัญญา ปาละกะวงศ์ และคณะ (2563) ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมการ ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.61$) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยและด้าน โครงสร้างการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.79, \bar{X} = 3.33, SD = 0.73$) ผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าการรับรู้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.8, SD = 0.76$) การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36,$

SD= 0.87) และพบว่าโดยรวมแล้วพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันนี้ต่อไปในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, SD= 1.00) สภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ($r = .52$, $p < .05$; $r = .36$, $p < .05$)

ชวัลรัตน์ บุญแดง และคณะ (2565) ศึกษาอัตราการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรกับการคงอยู่ในงาน และความสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 จำนวน 401 คน ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านขนาดโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ($X^2 = 14.15$, $p\text{-value} < .05$) อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ ครอบครัวและภูมิฐานะไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงาน ($r = .64$, $p\text{-value} < .05$) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงพยาบาล คุณลักษณะองค์กรด้านลักษณะของนายจ้างและด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัลกับการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน และปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพของบุคลากร (Mathis, & Jackson, 2008) และพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลมีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองทำงาน มีความรักความผูกพันในการทำงานและองค์กร เป็นตัวบ่งถึงคุณภาพของงาน รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เกิดประสิทธิภาพในงาน และองค์กรประสบความสำเร็จ (ปฐมา ธรรมชัยภูมิ และคณะ, 2561) สอดคล้องกับการศึกษาของ อัลนัวมิ และคณะ (Alnuaimi K., et al., 2020) ศึกษาความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลผดุงครรภ์ชาวจอร์แดน ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.36$, $P < 0.01$) นอกจากนั้นมีการศึกษาปัจจัยทำนายด้านความเครียดจาก

งานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากงาน ด้านภาระงาน ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และวิธีการจัดการความเครียดด้านการเผชิญปัญหา ด้านการมองโลกในแง่ดี ร่วมกันทำนายร้อยละของความต้องการคงอยู่ในงานปี 2557 ลดลงร้อยละ 15 ($p < .001$) และความเครียดจากงาน ด้านภาระงาน และด้านขาดแหล่งสนับสนุน ร่วมกันทำนายร้อยละของความต้องการคงอยู่ในงานในอีก 3 ปีข้างหน้าลดลงร้อยละ 12.80 ($p < .001$) (ธีรารัตน์ บุญฤกษ์ และคณะ, 2560)

4. บริบทโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2

โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตสุขภาพที่ 2 เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) มีจำนวนเตียงให้บริการมากกว่า 500 เตียง มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ย่างยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และมีราคาแพง (advance & sophisticate technology) มีภารกิจด้านแพทยศาสตรศึกษาและงานวิจัยทางการแพทย์ จึงประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาหลัก สาขารอง และสาขาย่อยครบทุกสาขาตามความจำเป็น กำหนดให้เป็นโรงพยาบาลรับส่งต่อผู้ป่วยระดับสูง (ระดับ A) ซึ่งโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตสุขภาพที่ 2 ประกอบด้วย โรงพยาบาล 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ (สำนักบริหารสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556)

บรรยากาศองค์การในบริบทกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วยบุคลากรพยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ ระบบการจ้างงานเป็นแบบลูกจ้างชั่วคราว และระบบข้าราชการ ลักษณะโครงสร้างการบริหารงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารตามสายการบังคับบัญชา โดยมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีรองหัวหน้าพยาบาลรับผิดชอบดูแลครอบคลุมงานบริหาร บริการ วิชาการ และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาลตามลักษณะงานต่างๆ และมีหัวหน้าหอต่างๆ แบ่งงานตามโครงสร้างมาตรฐานเป็น 16 กลุ่มงานการพยาบาล มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานโดยผู้บริหารทุกระดับบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรพยาบาลทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ เน้นการปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ตระหนักถึงสิทธิผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีการนิเทศกำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลโดยใช้กรอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายวิชาชีพ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยราชการ และมีการกำหนดกฎระเบียบภายในองค์กรและหน่วยงาน

เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบและลดการขัดแย้ง มีระบบการสร้างแรงจูงใจ การประเมินขั้นพิจารณาความดีความชอบตามระเบียบข้าราชการ โดยกำหนดให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ส่วนลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ในแต่ละครั้งที่ประเมินจะมีเกณฑ์การพิจารณาเพื่อให้เกิดความยุติธรรม และมีการนำผลการประเมินและการปรับปรุงพัฒนา feedback ต่อบุคลากรในแต่ละครั้ง มีระบบสวัสดิการจากทั้งภาครัฐและองค์กร ด้านค่าตอบแทนต่างๆ เช่น OT ยามวิกาล P4P พตส. ค่าเสี่ยงภัยในสถานการณ์โควิด บ้านพักสวัสดิการ และสวัสดิการด้านอื่นๆ เป็นต้น ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดสมรรถนะ (competency) ของพยาบาลโดยแบ่งเป็นระดับตั้งแต่พยาบาลจบใหม่

(Novice) จนถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ในบริบทโรงพยาบาลศูนย์ กำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยง ดังนี้

1. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง
2. มีวุฒิการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

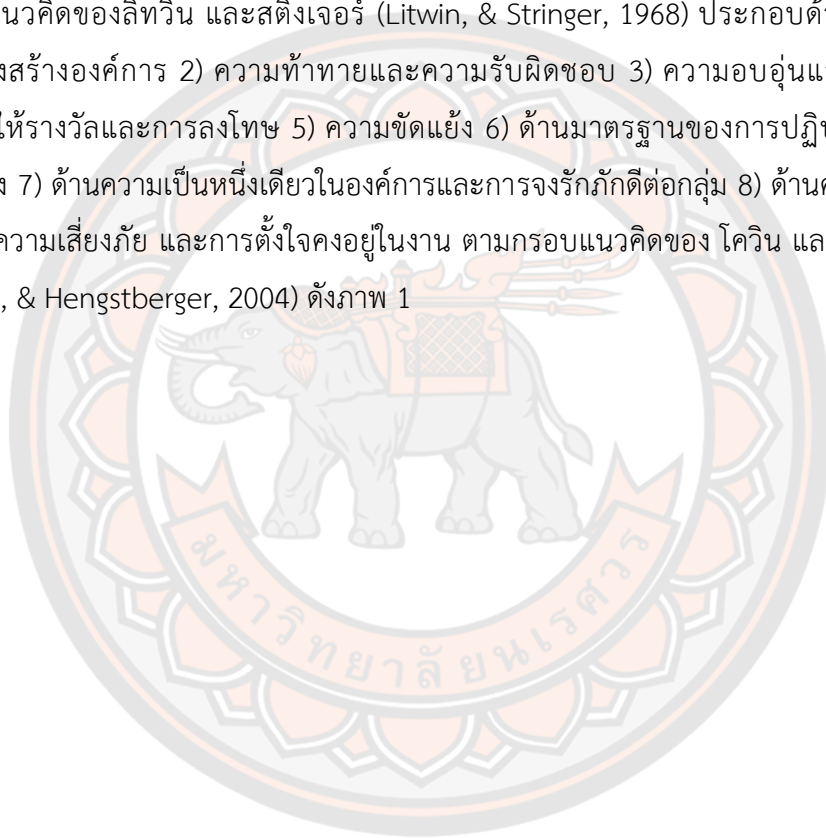
3. ผ่านการอบรมหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ หรือหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงที่สภากาพยาบาลให้ความเห็นชอบ

กำหนดบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดยพยาบาลพี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ดูแล สอนงาน ช่วยเหลือชี้แนะ เป็นที่ปรึกษา ช่วยแก้ปัญหา แก่พยาบาลใหม่ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในระยะเวลา 3 เดือนแรกของการทดลองงานโดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะถูกจัดขึ้นเวรคู่กันกับพยาบาลใหม่ และเมื่อพ้นระยะเวลาทดลองงานถ้าพยาบาลใหม่ไม่ผ่านการประเมิน หัวหน้าหอผู้ป่วยจะจัดให้มีพี่เลี้ยงดูแลทดลองงานต่อจนกระทั่งประเมินให้ผ่านการทดลองงานได้ และเมื่อพ้นระยะทดลองงานแล้วพยาบาลใหม่จะได้รับการดูแลในช่วงปฏิบัติงานจากพยาบาลพี่เลี้ยงหรือพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีคุณสมบัติอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปตาม competency

(กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก และกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลอุตรดิตถ์, 2566)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยาการองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของของเรกินและแกรม (Ragins BR, & Kram KE, 2008) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการสอนงาน 3) ด้านการปกป้อง 4) ด้านการมอบหมายงาน 5) ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนะ 6) ด้านความเป็นมิตร 7) ด้านการเป็นแบบอย่าง 8) ด้านการให้คำปรึกษา 9) ด้านการยอมรับและการยืนยัน บรรยาการองค์การ ใช้กรอบแนวคิดของลิทวิน และสติงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความขัดแย้ง 6) ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง 7) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม 8) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย และการตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามกรอบแนวคิดของ โควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin, & Hengstberger, 2004) ดังภาพ 1



บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ของ นาถติญา จันทร์สน และคณะ (2558) ตามกรอบแนวคิดของ เรกิน และแกรม (Ragins & Kram, 2008) 9 ด้าน

- 1) การช่วยเหลือ (sponsorship)
- 2) การสอนงาน (coaching)
- 3) การปกป้อง (protection)
- 4) การมอบหมายงาน (challenging assignments)
- 5) การเปิดเผย และการมองเห็น (exposure and visibility)
- 6) ความเป็นมิตร (friendship)
- 7) การเป็นแบบอย่าง (role modeling)
- 8) การให้คำปรึกษา (counselling)
- 9) การยอมรับและการยืนยัน (acceptance and confirmation)

บรรยากาศองค์การ ของ ทิพาพร รังงาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2559) ตามกรอบแนวคิดของลิทวิน และสติงเจอร์ (Litwin และ Stringer, 1968) 8 ด้าน

1. โครงสร้างองค์การ
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน
4. การให้รางวัลและการลงโทษ
5. ความขัดแย้ง
6. ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง
7. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พินาการ เลขภักดิ์ และ รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม (2563) ตามกรอบแนวคิดของโควิน และ เฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin, & Hengstberger-Sims, 2004) (Nurse intension Index : NRI) 9 ข้อ

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ชนิดหาความสัมพันธ์ (Correlation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 การเก็บข้อมูลวิจัยผ่านทางออนไลน์ ด้วย Google Forms โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 ซึ่งมี 2 โรงพยาบาล รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 417 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 โดยมีเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) ดังนี้ 1) มีอายุงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และไม่เกิน 5 ปี 2) มีประสบการณ์ได้รับการดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยง 3) ไม่เคยเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในพยาบาลจบใหม่ 4) ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) 1) ลาศึกษาต่อ/ลาคลอด ในระหว่างดำเนินการวิจัย 2) ลาออกหรือย้ายออกจากหน่วยงานในระหว่างดำเนินการวิจัย 3) มีภาวะเจ็บป่วยกะทันหันที่ต้องหยุดปฏิบัติงานในระหว่างดำเนินการวิจัย 4) เป็นผู้ที่ไม่ได้ดำเนินการไปแล้ว ไม่เต็มใจหรือรู้สึกอึดอัดในการตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของยามาเน่ (Yamane, 1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ดังสูตรคำนวณ

$$\text{จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{417}{1 + 417(0.05)^2}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน และเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (Polit, & beck, 2004 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษา จำนวน 224 คน

ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบ Multistage sampling ประกอบด้วย

1. โดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random sampling) ในกลุ่มประชากรนี้โรงพยาบาลศูนย์ทั้งสองแห่งมีบริบทที่คล้ายคลึงกัน มีโครงสร้างองค์การ และแนวทางการดูแลพยาบาลใหม่เหมือนกัน จึงจับฉลากรายชื่อโรงพยาบาลขึ้นมา 1 โรงพยาบาล เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างจากการจับฉลากมา 1 โรงพยาบาลแล้ว ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี จากแผนกที่มีกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนที่ละแผนก จากทั้งหมด 10 งาน (37 หอผู้ป่วย 2 หน่วยงาน) จนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ รวม 224 คน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ได้รับการดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยง รวมจำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบและเติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ตามแนวคิดของเรกิน และแกรม (Ragins, & Kram, 2008) โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการสอนงาน ด้านการปกป้อง ด้านการมอบหมายงาน ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนคติด้านความเป็นมิตร ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการยอมรับและการยืนยัน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของ นาถติญา จันทรสน และคณะ (2558) ซึ่งแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 27 ข้อ

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 1) ด้านการช่วยเหลือ | 3 ข้อ (ข้อ 1 - 3) |
| 2) ด้านการสอนงาน | 3 ข้อ (ข้อ 3 - 6) |
| 3) ด้านการปกป้อง | 3 ข้อ (ข้อ 7 - 9) |
| 4) ด้านการมอบหมายงาน | 3 ข้อ (ข้อ 10 - 12) |
| 5) ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนคติ | 2 ข้อ (ข้อ 13 - 14) |

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 6) ด้านความเป็นมิตร | 4 ข้อ (ข้อ 15 - 18) |
| 7) ด้านการเป็นแบบอย่าง | 3 ข้อ (ข้อ 19 - 21) |
| 8) ด้านการให้คำปรึกษา | 3 ข้อ (ข้อ 22 - 24) |
| 9) ด้านการยอมรับและการยืนยัน | 3 ข้อ (ข้อ 25 - 27) |

ข้อคำถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแต่ละคำถามให้เลือกตามลำดับ 7 ระดับตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพดังนี้

คะแนน	ระดับการรับรู้
7 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6 หมายถึง	เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่
5 หมายถึง	เห็นด้วยบางส่วน
4 หมายถึง	ให้ความเห็นไม่ได้
3 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยเป็นบางส่วน
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนนการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ มีการคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้านและผลรวมของทั้งฉบับ แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ แปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลค่าความหมาย
5.81 - 7.00 หมายถึง	มีการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับสูงมาก
4.61 - 5.80 หมายถึง	มีการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับสูง
3.41 - 4.60 หมายถึง	มีการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง
2.21 - 3.40 หมายถึง	มีการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 2.20 หมายถึง	มีการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิด เป็นเครื่องมือของทิวพร รังงาม

และสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2559) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| 1) ด้านโครงสร้าง | 5 ข้อ (ข้อ 1 - 5) |
| 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ | 2 ข้อ (ข้อ 6 - 7) |
| 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน | 8 ข้อ (ข้อ 8 - 15) |
| 4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ | 3 ข้อ (ข้อ 16 - 18) |
| 5) ด้านความขัดแย้ง | 3 ข้อ (ข้อ 19 - 21) |
| 6) ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง | 3 ข้อ (ข้อ 22 - 24) |
| 7) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม | 4 ข้อ (ข้อ 25 - 28) |
| 8) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย | 4 ข้อ (ข้อ 29 - 32) |

ข้อคำถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแต่ละคำถามให้เลือกตามลำดับ 5 ระดับตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพดังนี้

คะแนน	ระดับการรับรู้
5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ มีการคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำมา จัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลค่าความหมาย
4.21 - 5.00	หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ผู้วิจัยได้นำแบบวัด ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของโควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowin & Hengstberger, 2004) ชื่อแบบวัดความตั้งใจอยู่ในงาน The nurse retention index (NRI) โดย

ใช้เครื่องมือของพิพากร เลขภัทร์ และรัชชีวรรณ วนิชย์ถนอม (2563) ประกอบด้วยคำถามทางบวก 7 ข้อ และทางลบ 2 ข้อ รวมจำนวน 9 ข้อ

ข้อคำถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแต่ละคำถามให้เลือกตามลำดับ 5 ระดับตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ดังนี้

ข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ (คำถามข้อที่ 1,2,3,6,7,8,9)

คะแนน	ระดับการรับรู้
5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ (คำถามข้อที่ 4-5) ค่าคะแนนจะตรงข้ามคำถามทางบวก

คะแนน	ระดับการรับรู้
1	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
2	หมายถึง เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
4	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
5	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ มีการคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวมแล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลค่าความหมาย
4.21 – 5.00	หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง
2.61 – 3.40	หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือแบบสอบถามการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือของ

นาถติญา จันทรสัน และคณะ (2559) ซึ่งศึกษาในพยาบาลใหม่ รพ.ตติยภูมิแห่งหนึ่ง แบบสอบถาม การรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นเครื่องมือของ ทิวาพร รังงาม และสิทธิโชค วรานุสันติกูล ทำการศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ ในงาน เป็นเครื่องมือของ พิพากร เลขภัทร์ และรัชนิวรรณ วณิชยณอม (2563) ทำการศึกษาใน พนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง แต่นำมาใช้เพราะเป็นแบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดความ ตั้งใจคงอยู่ในงาน The nurse retention index (NRI) ตามแนวคิดของโควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Cowan, & Hengstberger-Sims, 2004) ซึ่งโดยตรงกับวิชาชีพพยาบาล โดยแบบสอบถามทั้ง 3 แบบมี การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ บริक्षा เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมด้านภาษา รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน และดำเนินการทำหนังสือขออนุมัติ ใช้เครื่องมือ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุก รายการไป Try out กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างทุกประการแต่ไม่ใช้กลุ่ม ตัวอย่างในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 6 หอผู้ป่วยและ 1 หน่วยงาน รวมจำนวน 30 คน และนำมาหา ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับทั้ง 3 แบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.8 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ซึ่งแบบสอบถามการ รับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.974 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ค่าความ เที่ยงเท่ากับ 0.971 และแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.882

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย โดยข้อมูล ทั้งหมดของพยาบาลวิชาชีพจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ซึ่งนำไปใช้ ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และได้ดำเนินการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 ซึ่งได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นแก่ ผู้ตอบแบบสอบถามและโรงพยาบาล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก โดยเลขที่อนุมัติโครงการของมหาวิทยาลัยนเรศวร คือ เลขที่ COA No. 019/2024 IRB No. P2-0469/2566 วันที่รับรอง 12 มกราคม 2567 และ จากคณะกรรมการจริยธรรมของ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก เลขที่ HREC No. 223/2566 วันที่รับรอง 14 ธันวาคม 2566 โดย

ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

2. ดำเนินการขอความยินยอมและดำเนินการวิจัย หลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวร และโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

3. มีเอกสารชี้แจงและคำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant Information sheet) ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดของแบบสอบถาม ความเสี่ยง และประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม หากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่สบายใจ หรืออึดอัดใจสามารถยุติการตอบแบบสอบถาม และออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องบอกเหตุผล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัย จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

4. มีการป้องกันผลกระทบต่อบุคคล โดยไม่มีการระบุชื่อนามสกุลในแบบสอบถาม

5. การปกปิดข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีการระบุข้อมูลใดที่บ่งบอกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นใคร

6. การป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล การนำข้อมูลมาแปลผล อภิปรายและหรือเผยแพร่ โดยไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและหน่วยงาน การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำ QR Code แบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. หลังจากผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวร และโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลกแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล พุทธชินราช พิษณุโลก เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและเก็บข้อมูล โดยแนบเอกสารต่างๆ ได้แก่ ใบอนุมัติผ่านการพิจารณาจริยธรรมวิจัยของมหาวิทยาลัยนเรศวรและของโรงพยาบาลที่เก็บข้อมูล โครงร่างวิทยานิพนธ์ แบบสอบถาม เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย

2. หลังจากได้รับหนังสืออนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล พุทธชินราช พิษณุโลก ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดโครงการวิจัย และขอแต่งตั้งผู้ประสานงานวิจัย

3. ผู้วิจัยขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์คัดเข้าจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

4. ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าไปอธิบายชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง วัตถุประสงค์ การทำแบบสอบถาม กับผู้ประสานงานวิจัย (Research Coordinator) เพื่อลดการอคติ (Bias) จากการที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในโรงพยาบาล

5. ดำเนินการการส่ง QR Code แบบสอบถามด้วย Google Forms เอกสารข้อมูลอธิบาย อาสาสมัคร (IF03) ข้อมูลเซ็นยินยอมอาสาสมัคร (IF04) ไปยังผู้ประสานงานวิจัยผ่านทางเมล หรือ ไลน์ และ/หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และรายชื่อกลุ่ม Try out เครื่องมือ จำนวน 30 คน และกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 224 คน เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

6. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างของผู้ประสานงานวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

6.1 ผู้ประสานงานวิจัยนำเอกสาร ผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล เอกสาร แต่งตั้งเป็นผู้ประสานงานวิจัยจากกลุ่มการพยาบาล และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เสนอต่อ หัวหน้าหน่วยงานแต่ละแผนกที่มีพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม Try out เครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอ เข้าเก็บข้อมูล และขอคูตารางการขึ้นปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 ผู้ประสานงานวิจัย เข้าพบพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม Try out เครื่องมือ และกลุ่ม ตัวอย่างเมื่อขึ้นปฏิบัติงาน และชี้แจงข้อมูลประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นรายกลุ่ม หรือรายบุคคลโดยขึ้นอยู่กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ขึ้นปฏิบัติงาน เมื่อกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการวิจัย เข้าใจ และยินยอมตอบแบบสอบถาม ผู้ประสานงานวิจัย ดำเนินการแจก QR Code แบบสอบถาม ออนไลน์ โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ โดยรายละเอียดการ ตัดสินใจจะอยู่ในคำอธิบายของ QR code แบบสอบถาม และถ้ากลุ่มตัวอย่างท่านใดไม่เข้าใจหรือ ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมให้โทรสอบถามหรือแจ้งตามที่อยู่อีเมล เพื่อให้ผู้ประสานงานวิจัยเข้ามาให้ข้อมูล เพิ่มเติมได้

6.3 ผู้ประสานงานวิจัยมีการชี้แจง กรณีกลุ่มอาสาสมัครเปลี่ยนใจไม่ยินยอมเข้าร่วม การวิจัยในภายหลัง กลุ่มอาสาสมัครสามารถไม่ตอบแบบสอบถามได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ซึ่งถ้าหาก กลุ่มอาสาสมัครไม่มีการตอบแบบสอบถามเกินระยะเวลา 2 สัปดาห์ตามที่ผู้วิจัยกำหนดแล้ว แสดงว่า อาสาสมัครไม่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

6.4 ผู้ประสานงานวิจัยติดตามการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเมื่อครบ 2 สัปดาห์

7. ผู้วิจัยสอบถามความคืบหน้าในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประสานงานวิจัยภายใน 2 สัปดาห์หลังให้ QR Code ไปแล้ว

8. ผู้วิจัย ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืน โดย การวิจัยครั้งนี้ได้รับการตอบกลับข้อมูลจำนวน 206 คน จาก 224 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ผู้วิจัยนำ ข้อมูลที่ได้รับการตอบกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่

- เพศ สถานภาพ ลักษณะการจ้างงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ได้รับการดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยง นำมาวิเคราะห์และแจกแจงในรูปของค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

- อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์และแจกแจงในรูปของค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

2. ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การ และความตั้งใจอยู่ในงาน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงกับความตั้งใจอยู่ในงาน และบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ละคู่ (Bivariate Analysis) ด้วยสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significant) ที่ระดับ .05

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบ่งตามเกณฑ์ของ ประคอง กรณสูตร (2541) และ Cohen (1998) ให้ระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

$r = 0.1$ ถึง 0.3 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

$r = 0.3$ ถึง 0.7 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

r สูงกว่า 0.7 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์สูง

+ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

- หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางลบ หรือมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหรือตัวแปร ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยมี Correlation Coefficient (r) หรือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง $+1.0$ ซึ่งหากมีค่าใกล้ -1.0 นั้นหมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในเชิงตรงกันข้าม หากมีค่าใกล้ $+1.0$ นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยตรงอย่างมาก และหากมีค่าเป็น 0 หมายความว่า ตัว

แปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งนี้ การที่ตัวแปรทั้งสองตัวมีค่าสหสัมพันธ์แสดงออกถึงความสัมพันธ์กันนั้น หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีแนวโน้มจะไปในทางเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้งสองนั้นเป็นปัจจัยหรือเป็นเหตุผลของกันและกัน ทั้งนี้จึงต้องนำไปวิเคราะห์ในเชิง Regression ต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
บรรยากาศองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่
เลี้ยงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ใน
งานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์
แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่ง
หนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์
แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัย ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพใหม่ (n= 206)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	180	87.38
ชาย	26	12.62
อายุ		
21 - 25 ปี	110	53.39
26 - 30 ปี	95	46.12
30 ปีขึ้นไป	1	0.49
อายุเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 25.21 ปี (Min = 22, Max = 31)		
สถานภาพ		
โสด	192	93.20
สมรส	14	6.80
ลักษณะการจ้างงาน		
ข้าราชการ	155	75.24
ลูกจ้างชั่วคราว	51	24.76
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
6 เดือนขึ้นไป - 1 ปี	49	23.79
1 ปีขึ้นไป - 2 ปี	44	21.36
2 ปีขึ้นไป - 3 ปี	38	18.45
3 ปีขึ้นไป - 4 ปี	29	14.08
4 ปีขึ้นไป - 5 ปี	46	22.33
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย = 2.90 ปี, มากที่สุด 5 ปี น้อยที่สุด 10 เดือน		

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
แผนกปฏิบัติงาน		
งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	72	34.95
งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม	56	27.18
งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม	44	21.36
งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์	14	6.80
งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช	7	3.40
งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	13	6.31
ระยะเวลาที่ได้รับการดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยง		
3 เดือน	206	100

จากตาราง 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 87.38 มีอายุเฉลี่ย 25.21 ปี ช่วงอายุมากที่สุด 21 – 25 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.39 มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 93.20 ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 75.24 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุดช่วง 6 เดือน - 1 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79 เฉลี่ย 2.90 ปี ปฏิบัติงานในแผนกงานการพยาบาลผู้ป่วยหนักมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง
ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 (n= 206)

บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการมอบหมายงาน	6.16	0.64	สูงมาก
ด้านการสอนงาน	6.08	0.69	สูงมาก
ด้านการช่วยเหลือ	6.06	0.73	สูงมาก
ด้านการปกป้อง	6.02	0.83	สูงมาก
ด้านการให้คำปรึกษา	6.01	0.71	สูงมาก
ด้านการยอมรับและการยืนยัน	5.89	0.74	สูงมาก
ด้านการเป็นแบบอย่าง	5.82	0.79	สูงมาก
ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนะ	5.81	0.85	สูงมาก
ด้านความเป็นมิตร	5.67	0.86	สูง
ภาพรวมของการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง	5.94	.64	สูงมาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 5.94$, $SD = .64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมอบหมายงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 6.16$, $SD = .64$) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเป็นมิตร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 5.67$, $SD = .86$)

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของ
พยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 (n= 206)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	4.12	1.1	สูง
ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	4.03	0.54	สูง
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.94	0.6	สูง
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.93	0.63	สูง
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและ การจรรีกรักดีต่อกัน	3.92	0.65	สูง
ด้านความขัดแย้ง	3.91	0.67	สูง
ด้านโครงสร้าง	3.84	0.67	สูง
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.74	0.79	สูง
ภาพรวมของการรับรู้บรรยากาศองค์การ	3.93	.55	สูง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 1.10$) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.79$)

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของ
พยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 (n= 206)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กร แห่งนี้	3.73	0.81	สูง
เป็นความตั้งใจของท่าน ที่ยังคงทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่อไปในอนาคต	3.55	0.9	สูง
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น	3.51	1.04	สูง
ท่านเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้เพราะเป็นความต้องการ ของท่าน	3.48	0.95	สูง
ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.42	0.8	สูง
ท่านกำลังมองหางานอื่นๆ ในขณะที่ท่านกำลังทำงานอยู่ใน องค์กรแห่งนี้	3.41	1.13	สูง
ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่อไปใน องค์กรแห่งนี้	3.4	0.92	ปานกลาง
ท่านเลือกทำงานในปัจจุบันเพราะท่านชอบในงานที่ท่านทำอยู่	3.36	0.96	ปานกลาง
ท่านจะไม่ลาออกจากงาน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กร แห่งนี้	3.01	1.13	ปานกลาง
ภาพรวมความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.43	.57	สูง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่
โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = .57$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อคำถาม ค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง-สูง โดยค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อบอก
กับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.73$, $SD = .81$) ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จะไม่ลาออก
จากงาน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.01$, $SD = 1.13$)

**ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจ
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2**

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ใน
งานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 ดังแสดงในตาราง 5 – 6

**ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงกับความตั้งใจ
อยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพ
ที่ 2 (n = 206)**

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	การแปลผล
ด้านความเป็นมิตร	.471*	ปานกลาง
ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนะ	.444*	ปานกลาง
ด้านการยอมรับและการยืนยัน	.444*	ปานกลาง
ด้านการเป็นแบบอย่าง	.442*	ปานกลาง
ด้านการสอนงาน	.410*	ปานกลาง
ด้านการช่วยเหลือ	.388*	ปานกลาง
ด้านการให้คำปรึกษา	.383*	ปานกลาง
ด้านการมอบหมายงาน	.360*	ปานกลาง
ด้านการปกป้อง	.344*	ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม	.494*	ปานกลาง

* นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า การรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .494$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความเป็นมิตร ($r = .471$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือด้านการปกป้อง ($r = .344$)

ตาราง 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 (n =206)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	การแปลผล
ด้านโครงสร้าง	.605*	ปานกลาง
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	.595*	ปานกลาง
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.585*	ปานกลาง
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการ จงรักภักดีต่อกลุ่ม	.576*	ปานกลาง
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	.558*	ปานกลาง
ด้านความขัดแย้ง	.552*	ปานกลาง
ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย	.481*	ปานกลาง
ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	.195*	ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม	.639*	ปานกลาง

* นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .639$) แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง ($r = .605$) และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .195$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ชนิดหาความสัมพันธ์ (Correlation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 ดำเนินการศึกษาดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี ที่ทำงานในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 ได้แก่ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก และโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 และใช้วิธีแบบ Multistage sampling ประกอบด้วย การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหาย และเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งให้การวิเคราะห์ผลมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษา จำนวน 224 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตามแนวคิดของ เรกิน และแกรม (Ragins, & Kram, 2008) ของ นาถติญา จันทรสัน และคณะ (2558) จำนวน 27 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวิน และสติงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) ของ ทิวาพร รักษามและสิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2559) จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของโควิน และเฮนส์เบอร์เกอร์ (Covin, & Hengstberger, 2004) ชื่อ The nurse retention index (NRI) ของพิพากร เลขภัสร์ และรัชนิวรรณ วณิชยธนม (2563) จำนวน 9 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือแบบสอบถามบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมด้านภาษา รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน และดำเนินการทำหนังสือขออนุมัติใช้เครื่องมือจากนั้นนำไป Try out และตรวจสอบความ

เที่ยงของแบบสอบถาม คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.974 0.971 และ 0.882 ตามลำดับ หลังผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย QR Code แบบสอบถามความคิดเห็นด้วย Google Forms โดยผ่านทางผู้ประสานงานวิจัยเพื่อลดอคติจากผู้วิจัยเป็นบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งได้รับการตอบกลับข้อมูล จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 92 นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าพิสัย (Range) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยนี้ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 87.38 มีอายุเฉลี่ย 25.21 ปี ช่วงอายุมากที่สุด 21-25 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.39 มีสถานภาพโสดร้อยละ 93.20 ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 75.24 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุดช่วง 6 เดือนขึ้นไป - 1 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 2.90 ปี ปฏิบัติงานในแผนกงานการพยาบาลผู้ป่วยหนักมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95
2. ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 5.94$, $SD = .64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมอบหมายงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 6.16$, $SD = .64$) ส่วนด้านค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเป็นมิตร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 5.67$, $SD = .86$)
3. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 1.10$) และต่ำที่สุด คือด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.79$)
4. ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = .57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม ค่าคะแนนอยู่

ในระดับปานกลาง-สูง โดยค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.73$, $SD = .81$) ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จะไม่ลาออกจากการงาน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.01$, $SD = 1.13$)

5. การรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .494$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านความเป็นมิตร ($r = .471$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการปกป้อง ($r = .344$)

6. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .639$) ในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง ($r = .605$) และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .195$)

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยดังกล่าว สามารถนำมาอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ระดับการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 5.94$, $SD = .64$) โดยค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมอบหมายงาน ($\bar{x} = 6.16$, $SD = .64$) แสดงให้เห็นถึง พยาบาลพี่เลี้ยงมีการมอบหมายงานตามลำดับการเรียนรู้ มอบหมายงานที่ทำหาย และมอบหมายงานให้พัฒนาทักษะใหม่ๆแก่พยาบาลใหม่ อาจเนื่องมาจากในบริบทของโรงพยาบาลศูนย์ บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงถูกกำหนดโดยกลุ่มการพยาบาลและหน่วยงานมีการกำหนดสมรรถนะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ตาม competency พยาบาลพี่เลี้ยงในบริบทโรงพยาบาลศูนย์มีคุณสมบัติอายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จึงมีการมอบหมายงานแก่พยาบาลที่อยู่ภายใต้การดูแลที่ชัดเจน ซึ่งในพยาบาลใหม่จะมีการมอบหมายงานและการจัดประสบการณ์ (Requirements) ที่ต้องผ่านในช่วงทดลองงาน ลักษณะงานจะไม่ยุ่งยากซับซ้อน เมื่อมีอายุงานมากขึ้น/ระดับ competency สูงขึ้น จะได้รับการมอบหมายงานที่ย่างยากซับซ้อนขึ้นตามลำดับการเรียนรู้ และด้วยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 34.95 ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยหนัก ลักษณะงานจึงมีความยุ่งยากซับซ้อน และท้าทาย เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ส่วนค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นมิตร ($\bar{x} = 5.67$, $SD = .86$) ซึ่งยังอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึง พยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้บุคคลสำคัญซึ่งอาจหมายถึง ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ในโรงพยาบาลทราบถึงความสำเร็จของงานของพยาบาลที่อยู่ในการดูแล เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ

และไว้วางใจ สามารถเล่าความลับหรือเรื่องส่วนตัวได้ คอยสนับสนุนและให้กำลังใจ อาจเนื่องมาจากพยาบาลพี่เลี้ยงได้รับมอบหมายให้ดูแลพยาบาลตั้งแต่จบใหม่ในระยะทดลองงานที่อยู่คู่กันตลอด 3 เดือนและเมื่อปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ต้องรับผิดชอบดูแลพยาบาลที่อยู่ในเวรทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด แต่ด้วยบริบทของโรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนภาระงานหนัก โดยเฉพาะในผู้ป่วยวิกฤต และด้วย Competency ที่กำหนดให้พยาบาลพี่เลี้ยงต้องดูแลผู้ป่วยที่วิกฤตซับซ้อน จึงต้องมุ่งดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัยจากความเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงอาจไม่มีเวลาในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับพยาบาลที่อยู่ในเวรดูแล จนเกิดความไว้วางใจ สามารถเล่าความลับส่วนตัวได้ และไม่มีเวลาในการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การวิจัยนี้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรับรู้และให้ความสำคัญต่อบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลใหม่ โดยเฉพาะช่วงการปรับตัวเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลสู่การเป็นพยาบาลประจำการอย่างเต็มตัว และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน (Schuler, 2017) พยาบาลประจำการใหม่สามารถรับรู้ประสบการณ์ตรงได้โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับพยาบาลพี่เลี้ยง มีการรับรู้บทบาทและแสดงบทบาททางวิชาชีพการพยาบาลได้เหมาะสม มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (สร้อยญา ขำพิศ, 2557) รวมทั้งจากสอดคล้องกับพยาบาลพี่เลี้ยง มีบทบาทปกป้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ พร้อมทั้งสนับสนุนให้พยาบาลจบใหม่มีกระบวนการคิด และการตัดสินใจแก้ปัญหา รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล (นิสา ทมาภีรัต และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2560) สอดคล้องกับ สร้อยญา ขำพิศ (2557) ศึกษาการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการใหม่ประกอบด้วย 6 บทบาท ได้แก่ บทบาทตัวแบบ บทบาทผู้สอนและผู้นิเทศ บทบาทผู้ให้ความสะดวกในการเรียนรู้ บทบาทผู้ปฐมนิเทศ บทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน และบทบาทผู้ประเมิน พบว่า การรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถแสดงบทบาทที่เลี้ยงอยู่ในระดับดีในทุกบทบาทโดยรวม ($\bar{x} = 4.09$, $SD = .63$) และการศึกษาของ จุฑารัตน์ บันดาลสิน และคณะ (2558) ศึกษาการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบว่า การทำหน้าที่บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, $S.D. = 0.62$) รายการที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.56$, $SD = 0.57$) ด้านการให้คำแนะนำปรึกษา ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.63$) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริม (ค่าเฉลี่ย = 4.28, $SD = 0.65$) ด้านการสอน ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.63$)

2. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2 พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับสูง

($\bar{x} = 3.93$, $SD = .55$) เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 1.10$) แสดงถึงในองค์การมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงมาตรฐาน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด อาจเนื่องมาจาก บริบทของโรงพยาบาลศูนย์ ที่ดูแลผู้ป่วยจำนวนมากและมีความยุ่งยากซับซ้อน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย ทำให้มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย และด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ถูกกำกับด้วยกฎหมายจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอยู่แล้ว จึงทำให้ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.79$) แสดงให้เห็นถึง ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่ยุติธรรมกับบุคลากร การได้รับสวัสดิการที่ยุติธรรม เมื่อมีการกระทำผิดจะได้รับการพิจารณาความผิดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เหมือนกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 75.2 ในเชิงนโยบายรัฐบาล ระบบข้าราชการ จะมีระบบการประเมินขั้นเงินเดือน และเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจน โดยมีการประเมินขั้นเงินเดือน 2 ครั้งต่อปี ในลูกจ้างชั่วคราว 1 ครั้ง/ปี) และนโยบายกลุ่มการพยาบาลเน้นเรื่องธรรมาภิบาล (กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก, 2566) ดังนั้นในการประเมินขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาจะมีเกณฑ์การประเมินขั้นและมีการ Feedback แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มีระเบียบการลงโทษทางวินัยตามระเบียบข้าราชการและหน่วยงาน ส่วนเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับพยาบาลเรื่องสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆเพิ่มขึ้น เช่น ค่า พตส. P4P ค่าเวร OT ยามวิกาล ค่าตำแหน่งทางวิชาการ และค่าเสี่ยงภัยในช่วงสถานการณ์โควิด เป็นต้น จึงทำให้การรับรู้ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ยังคงอยู่ในระดับสูง การวิจัยนี้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยสอดคล้องกับการศึกษา ทิวาพร รังงาม และสิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2559). ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.64$, $SD = .50$) แต่สอดคล้องด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ค่าเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$, $SD = .62$ และ $\bar{x} = 3.84$, $SD = .55$ ตามลำดับ) เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ ศิวฉัตร ศิริสิทธิ์นฤวัต และคณะ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ภาพรวมการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$, $SD = 0.48$) แต่ด้านโครงสร้าง การให้รางวัล ความอบอุ่น ค่าเฉลี่ย ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.00$, $SD = .44$, $\bar{x} = 3.00$, $SD = .46$ และ $\bar{x} = 3.00$, $SD = .46$ ตามลำดับ) และการศึกษาของ เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐโสธิน และชนะพล ศรีฤๅชา (2564) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .41$)

3. ระดับการรับรู้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่2 พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .81$) คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ ค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.55$, $SD = .90$) คือ มีความตั้งใจที่ยังคงทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่อไปในอนาคต และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.01$, $SD = .1.13$) คือ จะไม่ลาออกจากงาน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการร้อยละ 75.2 การทำงานในโรงพยาบาลรัฐมีความมั่นคง และมีสวัสดิการคุ้มครองบิดา มารดา รวมถึงครอบครัว และบริบทโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ HA ,NOA ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร การวิจัยนี้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยของ ฐิตารีย์ ภูษัง, และคณะ (2565) ศึกษาบรรยากาศองค์การ ความเหนียวแน่นและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.83$) ซึ่งจากผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพ รับรู้และตัดสินใจคงอยู่ในงานโดยไม่คิดจะลาออก ทั้งนี้อาจเกิดเนื่องจากการทำงานในโรงพยาบาลรัฐมีความมั่นคง และมีสวัสดิการคุ้มครองบิดา มารดา รวมถึงครอบครัว ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ไม่ลาออกจากงาน (ไกรสอน สุปัติ และชญาณิศา ศรีวิชัย, 2562) และอาจมีปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่คิดลาออกจากงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัลกับการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงาน และการทำงาน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร (Mathis, & Jackson, 2008) และพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลมีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองทำงาน มีความรักความผูกพันในการทำงานและองค์กร รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งการที่พยาบาลมีความสุขในการทำงาน จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ งานเกิดประสิทธิภาพ และองค์การประสบความสำเร็จ (ปฐมา ธรรมชัยภูมิ และคณะ, 2561) และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวรรณย์ เพ็งพานิช และคณะ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร พบว่า พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีการคงอยู่ในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.59$; $\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.32$ ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

จากการศึกษา พบว่า บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .494, p < .05$) ทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านความเป็นมิตร ($r = .471$) แสดงถึงพยาบาลใหม่ ให้ความสำคัญในการสร้างความเป็นมิตร ถ้าพยาบาลที่เลี้ยงสามารถทำให้พยาบาลใหม่เกิดความไว้วางใจ สามารถเล่าความลับส่วนตัวได้ รวมทั้งช่วยให้บุคคลสำคัญซึ่งอาจหมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ ทราบถึงผลงานหรือความสำเร็จของพยาบาลใหม่ จะทำให้พยาบาลใหม่อาจมีความพึงพอใจและเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการปกป้อง ($r = .344$) แสดงถึงพยาบาลใหม่ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในเรื่องการช่วยปกป้องพยาบาลใหม่จากคนที่ไม่หวังดี ยื่นมือช่วยเหลือเมื่อมีเหตุขัดข้อง ปกป้องคุ้มครองเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรอื่น ซึ่งพยาบาลใหม่อาจมองว่าเป็นบทบาทในการปกป้องตนเองก่อนที่จะให้ผู้อื่นมาปกป้อง ดังนั้นด้านนี้จึงถูกจัดลำดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่นๆ จากผลการวิจัยบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัย ที่พบว่า บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Mijares et al., 2013) และจากการทบทวนบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลใหม่เรียนรู้งานได้เร็วขึ้น เกิดความมั่นใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ (จิตาภา รอดโพธิ์ทอง และคณะ, 2559) รวมทั้งระบบพยาบาลที่เลี้ยงสามารถป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน (Schuler, 2017) และยังพบว่า กลุ่มที่มีระบบพยาบาลที่เลี้ยงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีระบบพยาบาลที่เลี้ยง (อภิรติ นันท์ศุภวัฒน์ และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ อัลนัวมิ และคณะ (Alnuaimi, et al., 2020) ศึกษาความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลผดุงครรภ์ชาวจอร์แดน ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.36, P < 0.01$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ($r = .639, p < .05$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านความเป็นมิตร ($r = .471$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการปกป้อง

($r = .344$) ด้านมีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = .605$) แสดงถึงความต้องการการจัดแบ่งหน้าที่และโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอน ความคล่องตัวในการทำงาน ภาวะเปียบในการทำงานที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร และมีการบริหารงานที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์ เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการกำหนดโครงสร้างตั้งแต่ระดับสายบังคับบัญชาระดับสูง จนถึงระดับต้นไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ไม่มีการก้าวล่วงงานกัน ผู้ปฏิบัติงานจึงทำงานได้อย่างคล่องตัว เกิดทำให้การกระทบกระทั่งในการทำงานมีน้อย ส่งผลให้บรรยากาศองค์การดี มีความเอื้ออาทรต่อกัน ทำงานอย่างมีความสุข ด้านมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($r = .195$) แสดงถึง ในบริบทหน่วยงานแม้จะมีมาตรฐานการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน บุคลากรทราบและสามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน อาจไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ผลการวิจัย บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิวฉัตร ศิริสิทธิ์ ณ วัด และคณะ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า บรรยากาศองค์การในรายด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ ($r = .341$, $P < 0.05$) และการศึกษาของ ไกรสอน สุปัติ และชญาณิกา ศรีวิชัย (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ กับการคงอยู่ในงาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน ในระดับปานกลาง ($r = .37$, $P < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณี มลิณทปัญญา (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r = 0.525$, $p\text{-value} < .001$) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ จุฬารพร กระเทศ และคณะ (2563) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาล และสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.476$, 0.844 และ 0.032 , $p < 0.01$) ตามลำดับ และการศึกษาของ ชวัลรัตน์ บุญแดง และคณะ (2565) ศึกษาอัตราการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การกับการคงอยู่ในงาน และความสามารถทำนายการคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงาน ($r = .64$, $p\text{-value} < .05$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารทางการแพทย์ควรให้ความสำคัญด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพในทุกะดับ เนื่องจากพบว่าประเด็นด้านความเป็นมิตรมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงและสร้างบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญสูงสุดด้านโครงสร้างองค์การที่ต้องชัดเจน การให้มีอิสระในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและอบอุ่น ระบบการเลื่อนขั้นที่ยุติธรรม รวมถึงการจ้ดรับสวัสดิการที่ยุติธรรม อันส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและเกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทำนาย เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับอื่นๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยนเรศวร

บรรณานุกรม

- กฤษฎา แสงดี, วรรัตน์ใจชื่น และณัฐยานันท์ เดชา. (2562). แผนปฏิบัติการกำลังคนและภารกิจ
บริหารด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สื่อตะวัน.
- กฤติญาดา เกื้อวงศ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2563). การพัฒนาตนเองของพยาบาลจบใหม่ที่
ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย,
13(1), 90-101.
- กิจจา อ่วมแก้ว และลัดดาวัลย์ แดงเงิน. (2561). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. วารสารการ
พยาบาลและสุขภาพ, 12(2), 128-139.
- กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ, จิตาภา ถิรศิริกุล, และพรเทพ ศิริวนารังสรรค์. (2560). ปัจจัยการคงอยู่
ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล. วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์, 6(2), 81-86.
- ไกรสอน สุปัตติ, และชญานิกา ศรีวิชัย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ ในเขตปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย,
9(2), 176-183.
- คณินันต์ พงษ์สุวรรณ, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย, และสุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ. (2562).
ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.
วารสารมหาวิทยาลัยบรมราชชนนีนครราชสีมา, 25(1), 123-141.
- จิตาภา รอดโพธิ์ทอง, สมใจ พุทธาพิทักษ์ และนวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา. (2559). ผลการพัฒนารูปแบบ
พยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพใหม่โรงพยาบาลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.
วารสารกองการพยาบาล, 43(2), 66-82.
- จุฑารัตน์ บันดาลสิน, ศิริพร พูนชัย, สายสมร เฉลยกิตติ และกุสุมา กังหลีการ. (2558).
ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกปฏิบัติงานของวิทยาลัย
พยาบาลกองทัพบก. วารสารพยาบาลทหารบก, 16(3), 32-41.
- จุฬาร กระเทศ, ณัฐญา พัฒนาะวานิชนันท์, วรรัตน์ ประทานวรปัญญา, วินัย ไตรนาทวัลย์,
ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, และวีรยุทธ ศรีทุมสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ใน
งานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข,
30(3), 561-573.

- ชวัลรัตน์ บุญแดง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุรินทร์ กลัมพากร และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2565). ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชันวาย ในโรงพยาบาล
ชุมชน เขตสุขภาพที่ 4. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 32(1), 168-181.
- เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐโสธิน, และชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). บรรยากาสมองค์การที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่ง
หนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 441- 449.
- ฐิตารีย์ ภูซัง, นิตยา เพ็ญศิริินภา, และพรทิพย์ กิระพงษ์. (2565). บรรยากาสมองค์การความเหนื่อยล้า
และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 5(2), 79-91.
- ดุชนี ยศทอง. (2562). ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข: การจัดการปัจจัยระดับ
บุคคล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*, 20(38), 134-143.
- ทัศนีย์ ใจมั่น และนิภาวรรณ รัตนานนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสมองค์การกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 9(1), 97-109.
- พิพากร เลขภัสร์ และรัชนีวรรณ วณิชยณอม. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาสมองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน
โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า.
สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 15(1), 39-56.
- ทิวาพร รักษาม และสิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2559). ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้
บรรยากาสมองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อ
องค์การเป็นตัวแปรกำกับในบุคลากรทางการ พยาบาลสังกัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ
รัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42(2), 125-147.
- ธนขพร เลขวัต และรัชนีวรรณ วณิชยณอม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้ำ
องค์ประกอบ การรับรู้ บรรยากาสมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 43(1), 99- 118.
- ธีรารัตน์ บุญกุนะ, อุษณีย์ วรรณาลัย, และเอกรัตน์ ปิ่นประภาพันท์. (2560). ปัจจัยทำนายด้าน
ความเครียดจากงานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลลำปาง. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 11(1), 33-42.

- นาถติญา จันทรสน, ภูษิตา อินทรประสงค์, จุฑาธิป ศีลบุตร, และเสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. (2558). ลักษณะภาวะผู้นำตามตารางตาข่ายการนิเทศ และบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลใหม่ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *วารสารกองการพยาบาล*, 4(1), 76-90.
- นันทวัน ดาวอุดม, สมฤดี ฉันทปาไลติ, อัจฉรา สุขมาก, สายสมร เฉลยกิตติ, และธมนพัทธ์ สิมการการ. (2559). พัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(3), 197-206.
- นิสา ทมาภีรต์, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2560). การเป็นพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาลพี่เลี้ยง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(ฉบับพิเศษ), 32-40.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม, วรรณิ์ เดียววิเศษ, และอารีรัตน์ จำอยู่. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 36(1), 62-71.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินักการวัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุบผชาติ อุไรรักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(3), 99-106.
- เบญจวรรณ แว่นแก้ว, อารี ชิวเกษมสุข, และนวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา. (2561). การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรนซ์วายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(1), 392-402.
- ปฐมา ธรรมชัยภูมิ, สมพันธ์ หิณชิระนันท์, และสุคนธ์ ไข่แก้ว. (2561). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์*, 14(2), 25-34.
- ปณิดา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(2), 190-239.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). *วารสาร Industrial technology review*, 22(282), 94-100.
- พิพากร เลขภัสร์ และรัชนีวรรณ วณิชยณอม. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า. *สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 15(1), 39-56.

- ไพรวลัย รัตนบัณฑูร, ยุวรงค์ จันทรวิจิตร, สาโรจน์ สันตยากร, และปกรณ์ ประจัญบาน. (2557). ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 8(3), 105-117.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, และศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของคนทำงานก่อนวัยเกษียณอายุ ใน โรงงานผลิตจังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(2), 145-161.
- วารุณี มลีนทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 244-255.
- มิ่งมกล ภิบาลวงษ์, ภูษิตา อนิทรประสงค์, จุฑาธิป ศีลบุตร, และยุวณัฐ สัตย์สมบูรณ์. (2561). ความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารกองการพยาบาล*, 45(1), 25-44.
- วิลาวณีย์ เพ็งพานิช, มาลีวัล เลิศสาครศิริ, และสมพร ชินโนรส. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 68(3), 30-38.
- ศิวฉัตร ศิริสิทธิ์ณัฐ, พาณีส สีตกะสิน, และ พรทิพย์ กิระพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 6(2), 178-189.
- สภาการพยาบาล. (2556). *คู่มือการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์สำหรับสถาบันการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต*. มปท.
- สภาการพยาบาล. (2563). *จดหมายข่าวสภาการพยาบาล*, 22(1), 9. สืบค้น 26 เมษายน 2564, จาก <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/.pdf>
- สภาการพยาบาล. (2567). *เปิดข้อเสนอ สภาการพยาบาล ต่อ “หมอชน่าน” แก้วกิตติยาพยาบาลขาดแคลน 'ความก้าวหน้า' ค่าตอบแทน ภาระงาน*. .สืบค้น 21 เมษายน 2567, จาก <https://www.hfocus.org/content/2024/02/29878>.
- สร้อยญา ขำพิศ. (2557). การศึกษาบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใหม่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. *วารสารสหภาพชาติไทย*, 7(1), 48-57.
- สาวิตรี มุณีรัตน์, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, มธุรส ทิพย์มงคล, และจารุวรรณ หมั่นมี. (2562). คุณลักษณะงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(1), 133-141.

- สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2556). *การพัฒนาการจัดการกำลังคนของสหวิชาชีพ ปี 2555*. 10-19.
- อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์, และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2562). ระบบพี่เลี้ยงกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล. *พยาบาลสาร*, 46(3), 232-237.
- อรัญญา ปาละกะวงศ์, อาริรัตน์ ขำอยู่, และลัดดาวัลย์. พุทธรักษา. (2563). สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา, *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(1), 95-104.
- อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์. (2561). การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง: ความท้าทายสมรรถนะส่วนบุคคลของพยาบาล. *วารสารทหารบก*, 19(ฉบับพิเศษ), 22-30.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2011). *The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. Stress and Health*, 27(3), 294-298.
- Alnuaimi, K., Ali, R. & Al-Younis, N. (2020). Job satisfaction, work environment and intent to stay of Jordanian midwives. *International Nursing Review*, 67, 403 - 410.
- American Association of Colleges of Nursing. (2009). *Fact Sheet: Nursing Shortage*. Retrieved 25 January 2023, from <https://www.aacnnursing.org/Portals/0/PDFs/Fact-Sheets/Nursing-Shortage-Factsheet.pdf>
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Chamberlain, S., Stengrevics, S.S., & Alpert, H. (1990). *Mentorship: A relationship for Professional development. Advancing Professional Nursing Practice*, 9(7), 182-189.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381.
- Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2012). Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 1646-1657.

- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2004). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(1), 59-70.
- Dubrin, R. (1984). *Handbook of work: Organization and society*. New York: Chicago: Rand McNally Collage Publishing Co.
- Eller, L.S., Lev, E. L., & Feurer, A. (2014). Components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *Nursing Education Today*, 34, 815-820.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2011). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14). New York: McGraw-Hill.
- Harris, J. K., & Desimon, J. A. (1994). Organizational commitment. *Journal of Social Psychology*, 62, 146-150.
- Hitchings, K. S. (1989). Preceptor promote competence and retention: Strategies to achieve success. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 20(6) 55-60.
- Huybrecht, S., Loeckx, W., Quaeyhaegens,Y., Tobel, D. D., & Mistiaen, W. (2011). Mentoring in nursing education: Perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship. *Nurse Education Today*, 31(3), 274-278.
- Likert, R., & J. Likert. (1976). *New Ways of Management Conflict*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Litwin, G. W., & Stringer, J. R. A. (1968). *Motivative and Organization Climate, Division of Research*. Boston: Harvard university graduate school of business.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management* (10th ed.). Singapore: Seng Lee Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management* (12th ed.). Ohio: Thomson South-Western a part of The Thomson Corporation.
- Mccarthy, J., Tyrrell. M. P., & Lehane. E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15, 248-255.
- McClelland, D. C. (1998). *Human Motivation*. Oakland, N.J: Scott. Foresman & company.
- McCloskey, J. C., & Mass, M. (1990). Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. *Nursing Outlook*, 46(4),157-163.

- Mijares, Baxley, & Bond. (2013). Mentoring: A Concept Analysis. *The journal of Theory Construction & Testing*, 17, 23-28.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Cause Consequences and Control*. TX: Addison Wesley Price.
- Moosa, F., Chontawan, R.& Akkadechanunt, T. (2016). Factors Related to Intent to Stay Among Nurses in the Tertiary Hospital, Maldives. *Nursing Journal*, 43 (2), 129-142.
- Morrow, K. L. (1984). *Preceptorships in nursing staff development*. America: Aspen Systems Corporation.
- Morton-Cooper, A., & Palmer, A. (2000). *Mentoring, preceptor ship and clinical Supervision: A guide to professional roles in clinical practice* (2nd ed.). London: Blackwell Science.
- Price, J., & Mueller, C. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Marshfield, MA: Pitman.
- Ragins B. R, & Kram K. E. (2008). *The handbook of mentoring at work theory, theory, research, and practice*. California: Sage Publications.
- Ragins, B. R., & Mcfarlin, D. B. (1990). Perception of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *J Vocat Behav*, 37, 321-39.
- Schuler, P. D. (2017). *My journey of mentorship*. Reflections on Nursing Leadership,
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Admistrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York. McGraw-Hill. States: United Nations (UN).
- Taunton RL, Krampitz SD, & Wood CQ. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: part 1. *J Nurs Adm*, 19,14-9.
- Vance, C. N. (1982). The mentor connection. *Journal of Nursing Administration*, 12(April),7-13.
- World Health Organization. (2013). *A universal truth: no health without a workforce*. Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2020). *Nursing and midwifery*. Geneva: WHO.

Xiaoyu Li, Yaqing Zhang, Dexiu Yan, Fule Wen, & Yuanyuan Zhang. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *J Adv Nurs.*, 76, 1141–1150.







ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง อนุมัติให้นิสิตระดับปริญญาโทดำเนินการทำวิจัย
ครั้งที่ ๐๑๖/๒๕๖๗

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ นางวิธศมน วุฒิศิริบุญกุล รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๐๘๘๐ นิสิตระดับ
ปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดำเนินการ
ทำวิจัยตามโครงร่างวิทยานิพนธ์ที่เสนอ

เรื่อง ภาษาไทย “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่
ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
เขตสุขภาพที่ ๒”
ภาษาอังกฤษ “THE RELATIONSHIPS BETWEEN THE ROLE OF MENTORING NURSE
AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE TO THE INTENTION TO STAY
OF REGISTERED NURSE AT THE MEDICAL CENTERS UNDER
THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, AREA HEALTH 2”
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์
ระดับปริญญาโท

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีคุณภาพ และมาตรฐานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเป็นไปตามข้อ ๒๗ (๒)(ก) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๓๓ บัณฑิตวิทยาลัยจึงแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ของ นางวิธศมน วุฒิศิริบุญกุล รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๐๘๘๐ สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------------------------------|------------|-----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ | หรือตระกูล | ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| ๒. ดร.รุ่งทิวา | บุญประคม | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |

ให้อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง แนวปฏิบัติในการทำวิทยานิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

~ / ~

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

อัครมน ภูมิสิริภัก

ได้เข้าโครงการอบรมวิทยากรเพื่อการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2562

ณ ห้องสัมมนา 301 อาคารเอกราช บัณฑิตวิทยาลัยนเรศวร

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ มณีโชติ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



COA No. 019/2024

IRB No. P2-0469/2566

AF 11/6.0



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8642

หนังสือรับรองโครงการวิจัยครั้งแรก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและบรรเทาอาการกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2

ผู้วิจัยหลัก : นางวิศมณ วุฒิศิริบุญกุล

สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล

วิธีทบทวน : การพิจารณาแบบเร่งรัด (Expedited Review)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. IF01 Research Ethical Application (Non-Intervention Study) เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 08 มกราคม 2567
2. IF02 Conflict of Interest and Funding Form เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม 2566
3. IF03 เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 08 มกราคม 2567
4. โครงร่างวิทยานิพนธ์ เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 16 ธันวาคม 2566
5. IF05 CV Investigator เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม 2566
6. แบบสอบถาม เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 16 ธันวาคม 2566

7. IF06 Budget เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม 2566

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาวลัย ตาดี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 12 มกราคม 2567

วันหมดอายุ : 12 มกราคม 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสลับภาษา และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวรเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวที่ให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกมาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. หากผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าหลังใบรับรองหมดอายุ และยังไม่ได้ใบรับรองฉบับใหม่ ผู้วิจัยจะต้องหยุดดำเนินการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับอาสาสมัครใหม่ นับตั้งแต่หลังวันใบรับรองหมดอายุจนกว่าจะได้รับใบรับรองฉบับใหม่
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

COA No. 215/2566

AF 08-08/03.0

HREC No. 234/2566



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital the Human Research Ethics Committee
90 ศรีธรรมไตรปิฎก ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05527 0300

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : (ไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและบรรพการศอกการกับการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2
Study Title : (English) The Relationships between The role of Mentoring Nurse and The Organizational
Climate to the Intention to Stay of Registered Nurse at the Medical centers under the
Ministry of Public health, Area Health 2.
เลขที่โครงการวิจัย : 223/66
ผู้วิจัยหลัก : (ไทย) นางวิมลคน วุฒิสิริวิบูล
Principal Investigator : (English) -
สังกัดหน่วยงาน : งานห้องผู้ป่วยหนักทารกแรกเกิด 2 โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
ผู้ร่วมวิจัย : (ไทย) -
Co-investigators : (English) -
สังกัดหน่วยงาน : -
วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินการเสร็จสิ้น
ก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. แบบเสนอโครงการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2566
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2566
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2566
4. แบบสอบถาม เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2566
5. ตารางแสดงผลการทำงานวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2566

ลงนาม:

(นางนภวรรณ เจียรพิตรพงศ์)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : (ไทย) 14 ธันวาคม 2566
Date of Approval : (English) Dec 14, 2023
วันหมดอายุ : (ไทย) 13 ธันวาคม 2567
Approval Expire Date : (English) Dec 13, 2024

ทั้งนี้ การรับรองนี้ได้อนุญาตให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/๐๓๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try - out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางวิศมน วุฒิศิริบุญกุล รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๐๘๘๐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try out) จากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางวิศมน วุฒิศิริบุญกุล

โทร ๐๘ ๑๙๕๓ ๘๒๓๐

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/๐๓๓๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางวิธศมน วุฒิศิริบุญกุล รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๐๘๘๐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัฒน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาลุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางวิธศมน วุฒิศิริบุญกุล

โทร ๐๘-๙๕๕๓ ๘๒๓๐



ที่ อว.0603.12 / 15 ๕๙

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
ต.ท่าโพธิ์ อ.เมือง
จ.พิษณุโลก 65000

14 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ใช้เครื่องมือของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ด้วย นางวิศมน วุฒิศิริกุล รหัสนิสิต 62060880 นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล มีความสนใจศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ จะใช้เครื่องมือของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำมาใช้วัดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย และดัดแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัยต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของคุณพิพากร เลขภัสร์
2. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ของคุณทิวพร รังงาม

ในการนี้ หน่วยบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ใช้เครื่องมือวิจัย ดังกล่าว เพื่อนำมาประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวรงค์ จันทรวิจิตร)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ , โทรสาร: 055-96-6617



ที่ อว.0603.12 / 15 ๔๙

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
ต.ท่าโพธิ์ อ.เมือง
จ.พิษณุโลก 65000

๑๔ พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ด้วย นางวิศมน วุฒิศิริกุล รหัสนิสิต 62060880 นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล มีความสนใจศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ จะใช้เครื่องมือของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำมาใช้วัดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย และดัดแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัยต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของคุณพิพากร เลขภักดิ์
2. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ของคุณทิพาพร รักงาม

ในการนี้ หน่วยบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อนำมาประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุยงค์ จันทรวิจิตร)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ , โทรสาร: 055-96-6617

คำชี้แจงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2

วัตถุประสงค์ : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาโท ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประโยชน์ที่ท่านจะได้รับจากการวิจัย : ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมวิจัย แต่ผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูล แนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการจัดทำแผนบริหารบุคลากรทางการพยาบาลเกี่ยวกับบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และสร้างบรรยากาศองค์การ เพื่ออํารงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพต่อไป

ความเสี่ยงที่ท่านอาจจะได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัย: ท่านอาจจะเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30-40 นาที

คุณสมบัติของผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม : คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 2 ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป -5 ปี ที่มีประสบการณ์ได้รับการดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยง ไม่เคยเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในพยาบาลจบใหม่ และยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria)

1. มีอายุงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และไม่เกิน 5 ปี
2. มีประสบการณ์ได้รับการดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยง
3. ไม่เคยเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในพยาบาลจบใหม่
4. ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1. ลาศึกษาต่อ/ลาคลอด ในระหว่างดำเนินการวิจัย
2. ลาออกหรือย้ายออกจากหน่วยงานในระหว่างดำเนินการวิจัย
3. มีภาวะเจ็บป่วยกะทันหันที่ต้องหยุดปฏิบัติงานในระหว่างดำเนินการวิจัย

ชื่อผู้ทำโครงการวิจัย ...นางวิธสมณ วุฒิสิริบุญกุล.. คณะ ...พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

โทร : 0819538230

Email : withasamonw62@nu.ac.th

หากมีคำถามข้อใดที่ทำให้ท่านสับสนหรือไม่สบายใจ อาสาสมัครไม่จำเป็นต้องตอบคำถามข้อนั้น และอาสาสมัครสามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบถ้วนเพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับซึ่งในการนำเสนอข้อมูลจะถูกนำเสนอในรูปแบบของบทสรุปในภาพรวมโดยไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

หากมีข้อร้องเรียนสามารถติดต่อได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่ม 2 กองการวิจัยและนวัตกรรม ชั้น 4 อาคารมหาธรรมราชา โทร : 055-968642 หรือ E-mail : nu-irb-board2@nu.ac.th

และที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ที่อยู่ 90 ถนนศรีธรรมไตรปิฎก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โทร 055-270300 ต่อ 21616 ในเวลาทำการ งานวิจัยในครั้งนี้ผ่านจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยนเรศวร COA No. 019/2024 IRB No. P2-0469/2566 12 ม.ค.67 และรพ.พุทธชินราช เลข HREC No. 234/2566 14 ธ.ค.66

ท่านยินดีเข้าร่วมตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยนี้หรือไม่

☐ ยินดี

☐ ไม่ยินดี



แบบสอบถามวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ถึง 5 ปี
2. แบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถาม 73 ข้อ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 27 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 32 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงาน จำนวน 9 ข้อ
3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน และตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงที่สุดเพื่อความถูกต้อง และสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และเติมคำลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ..... ปี เดือน

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง

4. ลักษณะการจ้างงาน

☐ ลูกจ้างชั่วคราว

☐ ข้าราชการ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ☐ 6 เดือนขึ้นไป - 1 ปี

☐ 1 ปีขึ้นไป - 2 ปี

☐ 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี

☐ 3 ปีขึ้นไป - 4 ปี

☐ 4 ปีขึ้นไป - 5 ปี

6. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....

7. ระยะเวลาที่ท่านได้รับการดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยงนาน.....เดือน



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ตามกรอบแนวคิดของ เรกินและแกรม (Ragins & Kram, 2008) แบ่งออกเป็น 9 ด้าน รวมจำนวน 27 ข้อ ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| 1) ด้านการช่วยเหลือ | 3 ข้อ (ข้อ 1 - 3) |
| 2) ด้านการสอนงาน | 3 ข้อ (ข้อ 3 - 6) |
| 3) ด้านการปกป้อง | 3 ข้อ (ข้อ 7 - 9) |
| 4) ด้านการมอบหมายงาน | 3 ข้อ (ข้อ 10 - 12) |
| 5) ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนะ | 2 ข้อ (ข้อ 13 - 14) |
| 6) ด้านความเป็นมิตร | 4 ข้อ (ข้อ 15 - 18) |
| 7) ด้านการเป็นแบบอย่าง | 3 ข้อ (ข้อ 19 - 21) |
| 8) ด้านการให้คำปรึกษา | 3 ข้อ (ข้อ 22 - 24) |
| 9) ด้านการยอมรับและการยืนยัน | 3 ข้อ (ข้อ 25 - 27) |

ประกอบด้วยตัวเลือก 7 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 7 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 6 | หมายถึง | เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยบางส่วน |
| 4 | หมายถึง | ให้ความเห็นไม่ได้ |
| 3 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยเป็นบางส่วน |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	พฤติกรรมของพยาบาลที่เลี้ยงที่ปฏิบัติกับท่าน	ระดับการรับรู้						
		7	6	5	4	3	2	1
ด้านการช่วยเหลือ								
1	พยาบาลที่เลี้ยงสนับสนุนช่วยเหลือท่านให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย							
2	พยาบาลที่เลี้ยงสนับสนุนช่วยเหลือให้ท่านก้าวหน้าในโรงพยาบาล							
3	พยาบาลที่เลี้ยงสนับสนุนช่วยเหลือให้ท่านได้รับผลประโยชน์ในโรงพยาบาล							

ข้อที่	พฤติกรรมของพยาบาลที่เลี้ยงที่ปฏิบัติกับท่าน	ระดับการรับรู้						
		7	6	5	4	3	2	1
ด้านการสอนงาน								
4	พยาบาลที่เลี้ยงช่วยให้ท่านเรียนรู้ส่วนอื่น ๆ ของโรงพยาบาล							
5	พยาบาลที่เลี้ยงให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล							
6	พยาบาลที่เลี้ยงแนะนำกลยุทธ์ความสำเร็จในวิชาชีพ							
ด้านการปกป้อง								
7	พยาบาลที่เลี้ยงปกป้องท่านจากคนที่ไม่หวังดีต่อท่าน							
8	พยาบาลที่เลี้ยงยื่นมือช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีเหตุขัดข้อง							
9	พยาบาลที่เลี้ยงปกป้องคุ้มครองท่านเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในโรงพยาบาล							
ด้านการมอบหมายงาน								
10	พยาบาลที่เลี้ยงมอบหมายงานให้ท่านทำตามลำดับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ							
11	พยาบาลที่เลี้ยงมอบหมายงานที่ท้าทายให้ท่าน							
12	พยาบาลที่เลี้ยงมอบหมายงานให้ท่านพัฒนาทักษะใหม่ ๆ							
ด้านการเปิดเผยและการแสดงทัศนะ								
13	พยาบาลที่เลี้ยงช่วยให้ท่านมองเห็นภาพในโรงพยาบาลชัดเจนมากขึ้น							
14	พยาบาลที่เลี้ยงหาโอกาสให้ท่านสร้างความประทับใจแก่บุคคลที่สำคัญในโรงพยาบาล							
ด้านความเป็นมิตร								
15	พยาบาลที่เลี้ยงช่วยให้บุคคลสำคัญในโรงพยาบาลทราบถึงความสำเร็จของท่าน							
16	พยาบาลที่เลี้ยงเป็นบุคคลที่ท่านสามารถเล่าความลับหรือเรื่องส่วนตัวต่างๆได้							
17	พยาบาลที่เลี้ยงสนับสนุนและให้กำลังใจท่าน							
18	พยาบาลที่เลี้ยงเป็นบุคคลที่ท่านเชื่อถือ และไว้วางใจได้							

ข้อที่	พฤติกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติกับท่าน	ระดับการรับรู้						
		7	6	5	4	3	2	1
ด้านการเป็นแบบอย่าง								
19	พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างสำหรับท่าน							
20	พยาบาลพี่เลี้ยงกับท่านมีความเข้าใจกันหรือมีความคิดเหมือนกัน							
21	พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่ท่านอยาคนำมาเป็นต้นแบบในการทำงาน							
ด้านการให้คำปรึกษา								
22	พยาบาลพี่เลี้ยงรับฟังและป้อนข้อมูลย้อนกลับให้ท่านเกิดการพัฒนาและเข้าใจตัวเอง							
23	พยาบาลพี่เลี้ยงแนะแนวทางพัฒนาวิชาชีพแก่ท่าน							
24	พยาบาลพี่เลี้ยงแนะแนวท่านพัฒนาตนเอง							
ด้านการยอมรับและการยืนยัน								
25	พยาบาลพี่เลี้ยงยอมรับความสามารถของท่าน							
26	พยาบาลพี่เลี้ยงเชื่อมั่นในตัวท่าน							
27	พยาบาลพี่เลี้ยงยกย่องให้เกียรติท่าน							



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ ลิทวิน และสตีงเจอร์ Litwin & Stringer, 1968)

แบ่งออกเป็น 8 ด้าน รวมจำนวน 32 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|---------------------|
| 1) ด้านโครงสร้าง | 5 ข้อ (ข้อ 1 - 5) |
| 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ | 2 ข้อ (ข้อ 6 - 7) |
| 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน | 8 ข้อ (ข้อ 8 - 15) |
| 4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ | 3 ข้อ (ข้อ 16 - 18) |
| 5) ด้านความขัดแย้ง | 3 ข้อ (ข้อ 19 - 21) |
| 6) ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง | 3 ข้อ (ข้อ 22 - 24) |
| 7) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม | 4 ข้อ (ข้อ 25 - 28) |
| 8) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย | 4 ข้อ (ข้อ 29 - 32) |

ประกอบด้วยตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการบรรยากาศองค์การของท่าน	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้าง						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่และโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่าน มีลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว					
3	หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบในการทำงานที่เหมาะสม และช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ท่าน					
4	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่บุคลากร					
5	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน					

ข้อ	รายการบรรยายภาคองค์การของท่าน	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ						
6	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ด้วยตนเอง					
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน						
8	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่นและเป็นกันเอง					
9	หัวหน้าของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคน					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเป็นมิตร มีความห่วงใยและเข้าใจกัน					
11	หัวหน้าของท่านไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
12	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความไว้วางใจในความสามารถของผู้ร่วมงาน					
13	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนางานของหน่วยงาน					
14	หัวหน้าของท่านมักให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรเสมอ					
15	เมื่อบุคลากรคนใดได้รับมอบหมายงานที่ยาก เพื่อนร่วมงานมักให้คำแนะนำที่ดีๆเสมอ					
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ						
16	หน่วยงานของท่านมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่ยุติธรรมกับบุคลากร					
17	สวัสดิการที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับมีความยุติธรรม					
18	หากบุคลากรในหน่วยงานของท่านกระทำผิดจะได้รับการพิจารณาความผิดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เหมือนกัน					
ด้านความขัดแย้ง						
19	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานหรือวิธีปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะขัดแย้งกับหัวหน้าของท่าน					
20	บุคลากรในหน่วยงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
21	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หัวหน้าและบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยกันคิดแก้ปัญหาและสรุปข้อตกลงร่วมกัน					

ข้อ	รายการบรรยายการองค์การของท่าน	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง						
22	หน่วยงานของท่านมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
23	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด					
24	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด					
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม						
25	ในหน่วยงานของท่าน บุคลากรทุกคนร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี					
26	ในหน่วยงานของท่าน บุคลากรรู้ว่าตนเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา งานของหน่วยงานนี้					
27	บุคลากรในหน่วยงานของท่านภาคภูมิใจในหน่วยงานและอยากให้หน่วยงานนี้ เจริญก้าวหน้าต่อไปให้นานที่สุด					
28	บุคลากรในหน่วยงานของท่านยินดีที่จะทำงานที่หน่วยงานนี้ ถึงแม้ว่าการ ทำงานที่อื่นจะมีรายได้ดีกว่า					
ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย						
29	หน่วยงานของท่านจัดระบบการดำเนินงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการ ทำงาน					
30	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิด อันตราย					
31	งานที่ท่านทำอยู่อาจเกิดโรคร้ายไข้เจ็บจากการทำงาน					
32	ในการพัฒนาวิธีปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บางครั้งอาจเกิดผลลบที่ไม่คาดคิดมาก่อน หน่วยงานของท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

แบบสอบถามมีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

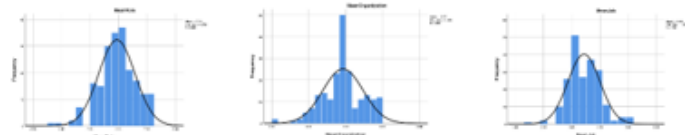
ข้อ	ข้อความ	ระดับความตั้งใจ				
		5	4	3	2	1
1	เป็นความตั้งใจของท่าน ที่ยังคงทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่อไปในอนาคต (+)					
2	ท่านจะไม่ลาออกจากงาน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรแห่งนี้ (+)					
3	ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่อไปในองค์กรแห่งนี้ (+)					
4	ท่านกำลังมองหางานอื่นๆ ในขณะที่ท่านกำลังทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ (-)					
5	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น (-)					
6	ท่านเลือกทำงานในปัจจุบันเพราะท่านชอบในงานที่ทำอยู่ (+)					
7	ท่านเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้เพราะเป็นความต้องการของท่าน (+)					
8	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (+)					
9	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ (+)					



การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

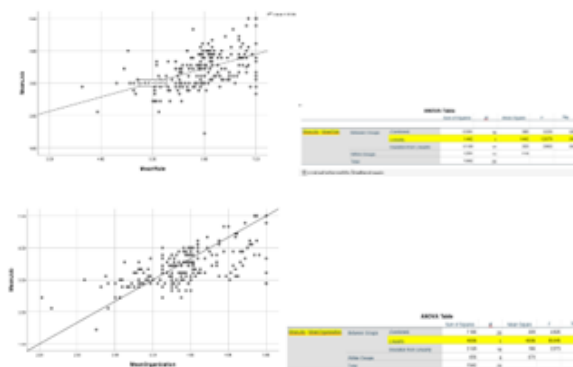


1. ตัวแปร 2 ตัว เป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง หรือเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ
นำตัวแปรที่ศึกษา 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ละตัวเข้าทดสอบทีละด้านและภาพรวม ดูการกระจายตัว ผลตัวแปรเป็นค่าโค้งปกติ (Normal distribution) ทุกตัว



ภาพ 2 แสดงตัวแปรแบบต่อเนื่อง ของการรับรู้บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง บรรยากาศองค์การ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรเป็นเส้นตรง (Linear Relationship)



ภาพ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน