

บทวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

กฤตยา ใจขาน*ยุวบุษ สัตยสมบูรณ์**

จุฑาธิป ศีลบุตร***ภูษิตา อินทรประสงค์****

บทคัดย่อ

การรักษาอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานเป็นความท้าทายทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุข และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 6 เดือนขึ้นไป สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 301 คน (ร้อยละ 80.38) เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 6-30 ตุลาคม 2560 โดยแบบสอบถามแบบให้ตอบด้วยตนเอง มีความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ($\alpha > 0.8$) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายตัวแปร สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเพื่อหาตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.49 (Mean = 3.55±1.00) ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมีความสุขมาก ร้อยละ 40.54 (Mean = 5.21±0.88) การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.07 (Mean = 3.78±0.70) ความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .323$ และ $.288$, $p\text{-value} < .001$ ตามลำดับ) และทั้งสองตัวแปรนี้สามารถร่วมกันในการอธิบายความผันแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 12.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Adjusted $R^2 = .122$, $p\text{-value} < .001$) ทั้งนี้เนื่องจากความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรส่งเสริมการสร้างความสุขและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในงาน / การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน / ความสุข / พยาบาลวิชาชีพ

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ผู้รับผิดชอบหลัก อาจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**** รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

The Relationship between Happiness and Perceptions of Empowerment with Intention to Stay Working as a Registered Nurse in a University Hospital

Krittaya Jaikhan*Youwanuch Sattayasomboon**

Jutatip Sillabutra*** Bhusita Intaraprasong****

ABSTRACT

Maintaining the nursing workforce in hospitals is a challenge to human resource management. This cross-sectional explanatory study examined the association between happiness and perceived empowerment with the intention to remain working as a registered nurse in a university hospital. A sample of 301 registered nurses (90.39%) who had worked at least 6 months were selected by stratified random sampling method. Data were collected using a self-administered questionnaire which was valid and reliable ($\alpha > 0.8$). Descriptive statistics were used to explain the variables. Pearson product-moment correlation and multiple linear regression were used to identify associated factors and predictors.

The results showed that the intention to stay a university hospital nurse was at a high level (Mean = 3.55). Happiness and perceived empowerment were positive, significant factors associated with intention to stay but at a low level ($r = 0.323$ and 0.289 , p -value < 0.001), and they were predictors that jointly explained 12.20% of the variance in the intention to stay a university hospital nurse (Adjusted $R^2 = 0.122$, p -value < 0.001)

In summary, this study recommends that nursing administrators may wish to increase means to promote happiness and perceived empowerment in retaining nursing staff.

Key words: Intention to stay / Empowerment / Happiness / Registered Nurses

*Master student, Master of Science (Public Health), Major in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

** Corresponding Author, A Lecturer Of Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University.

*** Assistant Professor, Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University.

**** Associate Professor, Department of Program in Health System Management, Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University.

ความสำคัญและที่มาของการศึกษา

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลขององค์กร ในระบบบริการสุขภาพ วิชาชีพพยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญและมีสัดส่วนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย การธำรงรักษาบุคลากรและการรักษาบุคลากรที่ดีจึงเป็นความท้าทายขององค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ¹

ปัญหาการขาดแคลนอัตราากำลังพยาบาลวิชาชีพเป็นประเด็นปัญหาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง จากผลกระทบของการดำเนินนโยบายการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตั้งแต่ปี 2545 โดยการยกเลิกการให้ทุนและลดกรอบอัตราตำแหน่งราชการทำให้กระทรวงสาธารณสุขและภาครัฐต้องจ้างพยาบาลเป็นลูกจ้างชั่วคราว² ความไม่มั่นคงในงานส่งผลทำให้มีการย้ายงานของพยาบาลออกนอกระบบราชการไปสู่ภาคเอกชนและพยาบาลมีการเปลี่ยนอาชีพมากขึ้น จากการศึกษาการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย จากผู้ที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพพยาบาลระหว่าง ปี 2543-2552 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานภายในวิชาชีพถึงร้อยละ 86.28 ลาศึกษาต่อร้อยละ 3.36 และไม่ประกอบวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 2.60³ และพยาบาลที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากที่สุด⁴ ผลที่ตามมาของการมีอัตราากำลังพยาบาลไม่เพียงพอทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในระบบบริการสุขภาพต้องรับภาระงานหนักขึ้นในการให้บริการสุขภาพเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเพิ่มการสูญเสียค่าใช้จ่ายในองค์กรสุขภาพ² มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ผลกำไร และคุณภาพการบริการขององค์กร⁵

การขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลแม้จะมีในวงกว้างในสถานพยาบาลทุกระดับ แต่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีศักยภาพสูงด้านการรักษาพยาบาล ถือเป็นเรื่องที่สำคัญต่อสมรรถนะการดำเนินงานของโรงพยาบาล จากข้อมูลการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง⁶ ในช่วงปีพ.ศ. 2555 – 2558 พบว่า อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจากการลาออกและไม่ต่อสัญญา มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อยู่ระหว่างร้อยละ 5.62 – 7.48 หรือเฉลี่ยมีคนลาออกประมาณ 200 คนต่อปี ในขณะที่การผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อจะมาทดแทนในระบบสุขภาพยังคงมีอย่างจำกัด ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในบริบทของโรงพยาบาลซึ่งจะนำไปสู่กลยุทธ์จากข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้มั่นใจได้ว่าโรงพยาบาลจะสามารถมีอัตรากำลังเพียงพอในการจัดบริการตามพันธกิจที่องค์กรวางไว้ คือ การหาวิธีการดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด โดยการรักษาคงคนเก่งและคนดีที่มีความสามารถให้คงอยู่ในงาน⁷

ปัจจุบันแนวคิดการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศในโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากร การหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานจึงมีความสำคัญต่อการแสดงออกถึงการมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาล หากการปฏิบัติงานในองค์กรบุคลากรสามารถปรับตัวได้ยังรู้สึกมีความสุขในชีวิตทั่วไปส่วนบุคคล ความสุขจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคคลยังคงทำงานในองค์กรต่อไป เช่นเดียวกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งความสุขถือเป็น

ตัวชี้วัดหนึ่งต่อผลการดำเนินงานขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีความสุขจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเต็มใจที่จะเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ⁸ ส่งผลในเชิงบวกต่อสัมพันธภาพในที่ทำงานและมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน⁹ โดยแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของ Argyle¹⁰ กล่าวว่า ความสุข คือความรู้สึกภายในจิตใจและการรับรู้ความรู้สึกด้านอารมณ์และความคิดที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นการประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่าพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก และความสุขเกิดจากการรับรู้ของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรม อีกทั้งการมีสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับอำนาจและโอกาสในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน¹¹ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเกิดความพึงพอใจในงาน¹² ตามแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ Laschinger, Finegan, Shamian & Wilk¹¹

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ในประเทศไทยยังพบว่าจำนวนงานวิจัยมีน้อย เพื่อขยายองค์ความรู้ในการบริหารบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้เข้าใจถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูล

กำหนดแนวทางในการธำรงรักษาให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนานขึ้น ช่วยลดปัญหาการลาออก ลดการสูญเสียบุคลากรวิชาชีพพยาบาล และช่วยลดความรุนแรงของปัญหาความขาดแคลนพยาบาล อันจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพในการให้บริการ ประสิทธิภาพของบุคลากร และประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดผลประโยชน์ของผู้รับบริการและองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

ความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความสุข และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสามารถในการอธิบายความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ต่อความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสุข มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้ แนวคิดของ Kim, Price, Mueller & Watson¹³ มาอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งมีแนวคิดที่ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การวางแผนที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์กรต่อไป ถ้าตัวแปรด้านโครงสร้างและสิ่งแวดล้อมขององค์กรสอดคล้องกับความหวังและค่านิยมของพนักงานในองค์การจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วยความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือรากฐานของการดำเนินชีวิต แนวคิดความสุขของ Argyle¹⁰ กล่าวว่า ความสุข คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลและการรับรู้ความรู้สึกด้านอารมณ์และความคิดที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือประสบการณ์ของบุคคล เป็นการประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่าพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก ไม่มีความรู้สึกลบ ผู้ที่มีความสุขในชีวิตจึงอาจมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรและแนวคิดการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของ

Laschinger, Finegan, Shamian & Wilk¹¹ กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิผล เพิ่มสมรรถภาพขององค์กร ในกรอบแนวคิดนี้ตัวแปรการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร การสนับสนุน และโอกาส ซึ่งการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะส่งผลให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการทำงานและตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาพบว่ามีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการคงอยู่ในงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น โดย Diener, Oishi & Lucas¹⁴ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุข คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และความสุขในการทำงาน การตอบสนองทางอารมณ์ของพยาบาลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล¹⁵ และ Kanter เจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) กล่าวว่า การเข้าถึงโครงสร้างการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ

ความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การคงอยู่ในงานต่อไป^(11, 16)

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงอธิบาย (Explanatory research) เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional survey)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 2,901 คน (ข้อมูลปีงบประมาณ 2558) ขนาดตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยสูตร Rosner¹⁷ หาขนาดตัวอย่างจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งในการศึกษานี้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากการวิจัยที่ผ่านมาของ Nedd¹⁸ ($r=0.52$) ขนาดตัวอย่างที่คำนวณจากสูตรได้จำนวน 289 คน และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของผลการวิจัยจากการได้รับแบบสอบถามตอบกลับไม่เพียงพอ จึงเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 15 รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 333 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากประชากร 2,901 คน จำแนกจำนวนกลุ่มงานการพยาบาล 11 กลุ่มงาน คำนวณสัดส่วนเป็นร้อยละขนาดตัวอย่างแต่ละกลุ่มงานจากจำนวนขนาดตัวอย่างที่ต้องการ 333 คน การสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยนำรายชื่อพยาบาลจากงานทรัพยากรบุคคล ใส่หมายเลขเรียงลำดับรายชื่อแยกหมายเลขแต่ละกลุ่มงาน จับฉลากตามจำนวนสัดส่วนขนาดตัวอย่างแต่ละกลุ่มงานที่คำนวณไว้ เพื่อระบุผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำรายชื่อผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งให้

งานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาลเป็นผู้แจกแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มงานโดยผ่านหัวหน้ากลุ่มงาน

เกณฑ์คัดเข้า พยาบาลวิชาชีพทุกระดับที่ปฏิบัติงาน สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 11 งานการพยาบาล มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป สมัครใจ เข้าร่วมในการศึกษา เมื่อได้รับการชี้แจง และเข้าร่วมการวิจัยโดยลงนามยินยอมด้วยความเต็มใจ

เกณฑ์คัดออก พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย หรืออยู่ระหว่างการลา ได้แก่ ลาป่วย ลาคลอด ลาภัก ลาศึกษาต่อและลาพักร้อน

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล

โครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย- มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารรับรองเลขที่ COA. No. Si433/2017 ผู้วิจัยชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการให้ทราบถึงสิทธิการตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมในการศึกษารั้งนี้ รวมทั้งการอธิบายถึงการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ทั้งการเผยแพร่จะเป็นในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล และการทำลายข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน จำนวน 30 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทดสอบ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดให้แบบสอบถามส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ที่ยอมรับนำไปใช้ได้ ต้องมีระดับความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.70¹⁹ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ใช้แนวของคำถามจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย Kim, Price, Mueller & Watson¹³ มีจำนวน 4 ข้อ เป็นคำถามทางบวก จำนวน 1 ข้อ และทางลบ จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ คะแนน 1-5 ความหมาย คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ กรณีข้อคำถามทางลบให้กลับคะแนนเป็น 5-1 ตามลำดับ คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 4-20 คะแนน การแปลผลคะแนน ระดับความตั้งใจอยู่ในงานแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำมาก (1.00-1.80) ต่ำ (1.81-2.61) ปานกลาง (2.62-3.42) สูง (3.43-4.23) และสูงมาก (4.24-5.00) แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.80

ส่วนที่ 2 ความสุข ใช้แบบสอบถาม Oxford Happiness Questionnaire ที่พัฒนาโดย Hills & Argyle²⁰ โดยผู้วิจัยนำแนวของคำถามมาปรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสุขของมหาวิทยาลัยออกฟอร์ดฉบับสั้น (The short form of Oxford Happiness Questionnaire) มีจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ และทางลบ จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามเป็นการวัด

แบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คะแนน 1-6 ความหมาย คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วยเล็กน้อย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ กรณีข้อคำถามทางลบให้กลับคะแนนเป็น 6-1 ตามลำดับ คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 8-48 คะแนน การแปลผลคะแนน ระดับความสุขแบ่งเป็น 7 ระดับ คือ ไม่มีความสุขเลย (1.00-1.71) ค่อนข้างไม่มีความสุข (1.72-2.43) ไม่มีความสุขบ้าง (2.44-3.15) มีความสุขปานกลาง (3.16-3.87) มีความสุขบ้าง (3.88-4.59) มีความสุขมาก (4.60-5.31) มีความสุขมากที่สุด (5.32-6.00) แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.80

ส่วนที่ 3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ใช้แบบสอบถาม (CWEQ-II) ของ Alejandro, Gabriela, Joana & Yolanda²¹ โดยผู้วิจัยนำแนวของคำถามมาปรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการเข้าถึงโอกาส ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ด้านการเข้าถึงการสนับสนุน และด้านการเข้าถึงทรัพยากร จำนวนด้านละ 3 ข้อ แบบสอบถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert Scale 5 ระดับ คะแนน 1-5 ความหมาย คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มากมากที่สุด ตามลำดับ คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 12-60 คะแนน การแปลผลคะแนน ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำมาก (1.00-1.80) ต่ำ (1.81-2.61) ปานกลาง (2.62-3.42) สูง (3.43-4.23) สูงมาก (4.24-5.00) แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.88

ส่วนที่ 4 คุณลักษณะส่วนบุคคล
แบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา งานการพยาบาลที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 6 – 30 ตุลาคม 2560 หลังจากโครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองโดย คณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ จากโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลแล้ว ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง โดยส่งเอกสารไปยังผู้ประสานงานของฝ่าย การพยาบาล เอกสารที่ส่งประกอบด้วย เอกสารชี้แจงเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย เพื่อให้อ่านก่อนลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัยให้ลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย การส่งแบบสอบถามและเอกสารยินยอมตอบกลับให้ผู้วิจัย ใช้เวลา 3 สัปดาห์ พร้อมกับแยกเอกสารยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัย นำใส่ซองปิดผนึกแยกจากซองแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการเชื่อมโยงข้อมูลของผู้ตอบกับแบบสอบถาม ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับในระยะเวลาที่กำหนดและนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 301 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.39

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple linear regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 63.78 (Mean = 31.40±8.15 ปี) สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 78.07 มีการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.03 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 54.15 (Mean = 8.82±8.84 ปี) รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 28.57 และปฏิบัติงานในงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 17.61 รองลงมา ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ร้อยละ 16.84

2. ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.55±1.00) โดย ร้อยละ 51.48 มีความตั้งใจอยู่ในงานในระดับสูงและสูงมาก แต่มีอีกร้อยละ 14.85 ที่มีความตั้งใจอยู่ในงานระดับต่ำและต่ำมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งมาก

ที่สุด คือ ไม่สมัครใจที่จะลาออกจากการทำงาน
 พยาบาลที่ทำอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่ว่าจะอยู่ใน
 สถานการณ์ใด คิดเป็นร้อยละ 61.13 (Mean=
 3.68±1.07) รองลงมาคือ วางแผนที่จะทำงานการ
 พยาบาลที่นี่ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คิดเป็น
 ร้อยละ 48.16 (Mean= 3.47±1.13) ส่วนข้อที่เห็น
 ด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งน้อยที่สุด คือ รู้สึกล้าใจ
 ที่จะลาออกจากการทำงานพยาบาลที่ทำอยู่ คิดเป็น
 ร้อยละ 38.54 (Mean= 3.05±1.18) ตามลำดับ

3. ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ใน
 ระดับมีความสุขมาก (Mean = 5.21±0.88) โดย
 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.54 มีความสุข
 ในระดับสุขมากและมีความสุขมากที่สุด รองลงมา
 คือ มีความสุขบ้าง ร้อยละ 35.55 เมื่อพิจารณาราย
 ข้อพบว่า ข้อที่มีความสุขมากที่สุด คือ มีความทรง
 จำที่ดีเกี่ยวกับความสุขในอดีต (Mean = 3.05±1.18)
 และข้อที่มีความสุขน้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าชีวิตให้สิ่ง
 ตอบแทนที่คุ้มค่า (Mean = 3.05±1.18)

4. การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจใน
 งานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (Mean =
 3.78±0.70) ร้อยละ 68.07 เมื่อพิจารณาตามราย
 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนน
 เฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงโอกาส (Mean=
 3.81) รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงการสนับสนุน

และด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (Mean = 3.80
 และ 3.61) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าถึง
 ทรัพยากรคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับ
 ปานกลาง (Mean = 3.31) โดยรายข้อที่มีการรับรู้
 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มากที่สุดคือ ด้าน
 การเข้าถึงโอกาสการใช้ทักษะและความรู้ที่มีอยู่
 อย่างเต็มที่ ระดับมากและมากที่สุด ร้อยละ 74.42
 (Mean = 3.88±0.69) ส่วนข้อที่มีการรับรู้
 เสริมสร้างพลังอำนาจในงานน้อยที่สุดคือ ด้านการ
 เข้าถึงทรัพยากรการมีเวลาเพียงพอเพื่อทำงานด้าน
 เอกสารที่จำเป็นในงานพยาบาล ระดับมากและมาก
 ที่สุด ร้อยละ 33.88 (Mean = 3.08±0.91)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ
 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ (p-value < .001) ได้แก่ ความสุข (r =
 .323) และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
 โดยรวม (r = .288) และรายด้าน ได้แก่ ด้านการ
 เข้าถึงโอกาส (r = .254) ด้านการเข้าถึงข้อมูล
 ข่าวสาร (r = .223) ด้านการเข้าถึงการสนับสนุน (r
 = .217) และ ด้านการเข้าถึงทรัพยากร (r = .204)
 ดังตารางที่ 1

Table 1 The Correlation Coefficients Between Happiness and Perceptions of Empowerment with The Intention to Stay of Registered Nurses in a University Hospital. (n = 301)

Variables	Intention to Stay	
	R	p-value
Happiness	.323	< .001
Overall Perceptions of Empowerment	.288	< .001
- Access to Opportunity	.254	< .001
- Access to Information	.223	< .001
- Access to Support	.217	< .001
- Access to Resource	.204	< .001

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 12.20 อย่างมี โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่สามารถนัยสำคัญทางสถิติ (R^2 Adj. = .122, p-value < ร่วมกันในการอธิบายความผันแปรความตั้งใจคงอยู่ .001) ดังตารางที่ 2

Table 2 Multiple Regression Analysis Coefficient Between Happiness and Perceptions of Empowerment and Intention to Stay of Registered Nurses in a University Hospital. (n = 301)

Variables	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value
	B	Std. Error	β		
Constant	1.268	.338		3.750	< .001
Happiness	.287	.074	.240	3.804	< .001
Overall Perceptions of Empowerment	.261	.082	.175	2.838	.005

Adjusted R^2 = .122, F= 21.846, p-value < .001

Dependent variable = Intention to Stay

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง (Mean= 3.55±1.00) โดยพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 51.48 มีความตั้งใจอยู่ในงานระดับสูงถึงระดับสูงมาก รองลงมา ร้อยละ 33.55 มีความตั้งใจอยู่ในงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความตั้งใจคงอยู่ในงานรายข้อ พบว่าคำถามที่พยาบาลวิชาชีพ เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุด คือ ไม่สมัครใจที่จะลาออกจากการทำงานพยาบาลที่ทำอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณใด ร้อยละ 61.13 (Mean= 3.68±1.07) รองลงมาคือ วางแผนที่จะทำงานการพยาบาลที่นี่ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ร้อยละ 48.16 (Mean= 3.47±1.13) ส่วนข้อที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งน้อยที่สุด คือ รู้สึกล้าใจที่จะลาออกจากการพยาบาลที่ทำอยู่ (ไม่พร้อมจะลาออก) ร้อยละ 38.54 (Mean= 3.05±1.18) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป ยังไม่มีความสมัครใจที่จะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ โดยวางแผนที่จะทำงานการพยาบาลที่นี่ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และ รู้สึกไม่พร้อมที่จะลาออกจากการพยาบาลที่ทำอยู่ ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ มีการสนับสนุนบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านวิชาการ ผลการวิจัยนี้พบว่า โรงพยาบาลมีการสนับสนุนพยาบาลให้เข้าถึงโอกาสใช้ความรู้ทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง เช่น การทำงานวิจัยจากงานประจำ (R2R) การเข้าถึงโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

ใหม่ๆจากงานที่ทำ เช่น การลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การเลื่อนระดับเป็นพยาบาลระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จบมาจากสถาบันเดียวกันการทำงานร่วมกันมีลักษณะความเป็นพี่เป็นน้อง มีการช่วยเหลือกันในการทำงานยามจำเป็น ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หรือการแก้ไขปัญหาในการทำงานช่วยให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ การวิจัยความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ ระดับตติยภูมิ ของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย²² ที่ศึกษาในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการวิจัยความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรัฐพลordia ของ Nedd¹⁸ พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดของ Kim, Price, Mueller & Watson ที่กล่าวว่า แนวโน้มของการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเกิดจากความคาดหวังและค่านิยมที่สอดคล้องกันกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านโอกาสในการทำงาน ความคาดหวังภายในของบุคคลที่ได้ทำงานในองค์กรที่มาตราฐาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน¹³

2. ความสุขมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ²³ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ($r = 0.323$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่มีความสุขมากจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงตามไปด้วย ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดึงดูดพยาบาลให้คงอยู่ในงาน โดยความสุขของพยาบาลวิชาชีพในการวิจัยนี้อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Mean = 5.21±0.88)

ข้อที่แสดงความสุขที่มีมากคือมีความทรงจำที่ดีเกี่ยวกับความสุขในอดีต (Mean = 4.94±1.14) และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ทุกอย่างได้ตามต้องการ (Mean = 4.52±0.84) และที่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้เนื่องมาจากการที่บุคคลรู้สึกมีความสุขในชีวิตและสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทำให้ยังคงพึงพอใจในงานที่ทำและตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ Lyubomirsky S., King L. & Diener, E.²⁴ พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะโอนย้ายงาน ($r = -.38$, $p\text{-value} < .01$) และความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.33$, $p\text{-value} < .01$) ซึ่งเป็นในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยนี้สนับสนุนตามแนวคิดของ Diener, Oishi & Lucas¹⁴ ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายโดยไม่รู้สึกว่าจะต้องปรับตัวมาก และสนับสนุนตามทฤษฎีความชอบ (Affect theory) ของ Veenhoven²⁵ ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นสภาวะที่พึงปรารถนาเนื่องจากความสุขส่งผลถึงถึงการปรับตัวที่ดีและเพิ่มพูนพฤติกรรมที่ทำออกมาได้ดี ผู้ที่มีความสุขจึงยังตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับต่ำ²⁰ ($r = .288$, $p\text{-value} < .001$) ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการเข้าถึงโอกาส ($r = .254$) ส่วนด้านการเข้าถึงทรัพยากรมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r = .204$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พยาบาลที่มีคะแนนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจสูงจะมีความตั้งใจคงอยู่ใน

งานสูงตามไปด้วย พยาบาลวิชาชีพรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับสูง ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเข้าถึงโอกาส เนื่องจากมีโอกาสใช้ทักษะและความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆจากงานที่ทำ รองลงมาด้านการเข้าถึงการสนับสนุน เนื่องจากได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ คำแนะนำในประเด็นที่ใช้ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และ ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากได้รับรู้ข้อมูลสถานะปัจจุบันของโรงพยาบาล เป้าหมายการบริหารโรงพยาบาลของผู้บริหารระดับสูง และค่านิยมองค์กร ส่วนด้านการเข้าถึงทรัพยากร เป็นด้านที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับปานกลาง มีการสนับสนุนที่ดีคือการสนับสนุนช่วยเหลือกันทำงานในยามจำเป็น แต่ประเด็นที่พยาบาลระบุน่าจะรับรู้การเข้าถึงทรัพยากรได้น้อย คือ เวลาการทำงานได้แก่ งานด้านเอกสารที่จำเป็นในงานพยาบาล และ เวลาที่เพียงพอที่จะทำงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิชั้นนำของประเทศที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล มีศักยภาพสูงและมีเทคโนโลยีด้านการรักษาพยาบาล การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถทางการพยาบาล มีทักษะต่างๆในอุปกรณ์การแพทย์จึงเข้าถึงได้ง่ายเพราะมีแผนพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องทุกปีตามการพัฒนาเทคโนโลยีและความซับซ้อนของปัญหาความเจ็บป่วยของประชาชน ส่วนด้านการพัฒนาความมีมาตรฐานทางการพยาบาล การบันทึกเอกสารของพยาบาล เช่น บันทึกทางการพยาบาลแบบ Focus charting เป็นหลักฐานการดูแลของพยาบาลที่เน้นการเขียนตามเวลาที่ทำจริงมากที่สุด พยาบาลเจ้าของผู้ป่วย

เป็นผู้บันทึกไม่สามารถเขียนแทนกันได้ ทำให้ใช้เวลามากและลงเวรซ้ำเพราะบันทึกไม่เสร็จตามที่หน่วยงานกำหนด นอกจากนี้หากดูแลผู้ป่วยอาการหนักยังมีเหตุการณ์ที่ผู้ป่วยมีอาการเฉียบพลันช่วงรับส่งเวรที่ทำให้พยาบาลเจ้าของผู้ป่วยไม่สามารถละทิ้งภาระงานเมื่อสิ้นสุดเวรงานได้จำเป็นต้องดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องและเขียนบันทึกการพยาบาลให้เสร็จสิ้น บางครั้งการทำงานต่อเวลาอาจเนื่องจากความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันในการทำงานคนที่เสร็จงานแล้วต้องอยู่ช่วยงานพยาบาลในทีม พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้ระดับปานกลางว่ามีเวลาเพียงพอในงานเอกสารที่จำเป็นและมีเวลาเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จตามเวลา

ผลการทดสอบความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาในประเทศไทยและต่างประเทศที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในการวิจัยของ Nedd¹⁸ ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ รัฐฟลอริดา พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ($r = .52$, $p - \text{value} < .01$) และเนตรนภา สาสังข์¹² ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมและด้านการได้รับอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .314$ และ $.278$, $p - \text{value} < .001$) ตามลำดับ โดยภาพรวมผลการวิจัยนี้พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องมาจากมีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในรายปัจจัยจึงมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter^{11,18} อธิบายว่า การที่บุคคลในองค์กรรับรู้ว่าจะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคลที่จะนำไปสู่การเพิ่มความสามารถในตนเอง เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทำให้คงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

4. ความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สามารถอธิบายความผันแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 12.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 87.80 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาใช้อธิบายในการวิจัยนี้ โดยพยาบาลที่มีความสุขมากและมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง ทั้งนี้เนื่องจากความสุขของบุคคลมีความสัมพันธ์กับชีวิตการทำงานและมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน²⁴ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานถือเป็นปัจจัยทำนายที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานซึ่งจะนำไปสู่ความคงอยู่ในงานต่อไป²⁶ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Nedd¹⁸ ที่ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ รัฐฟลอริดา พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน [$R^2 = 0.28$, $F (11, 184) = 8.74$, $p - \text{value} < .001$] แต่ผลการวิจัยนี้ตัวแปรความสุข

และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานร่วมกันอธิบายความผันแปรของความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้เพียงร้อยละ 12.20 แตกต่างจากการวิจัยที่ผ่านมาของ Nedd¹⁸ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 28.0 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานของพยาบาลที่แตกต่างกัน แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจที่แตกต่างกัน และ การนำตัวแปรเข้าในสมการทำนายเคราะห์ที่แตกต่างกัน

สรุปจากผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมีความสุขมาก และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ความสุขและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันในการอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 12.20 ที่เหลือเป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาครั้งนี้

จุดเด่นของการศึกษานี้

1. การวิจัยครั้งนี้มีกำหนดขนาดตัวอย่างจากการคำนวณโดยสูตร ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและมีอัตราตอบกลับแบบสอบถามสูง ร้อยละ

90.39 จึงเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาได้

2. ผลการวิจัยนี้ช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และสนับสนุนว่าทั้งสองตัวแปรเป็นปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

ผลการศึกษานี้ใช้ได้ในกลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่คล้ายคลึงกัน แต่ไม่สามารถใช้อ้างอิงในกลุ่มประชากรอื่นได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความสุขมากจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง ผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุข และความผาสุกของพยาบาลวิชาชีพเสริมจากการสร้างแรงจูงใจในงานที่ได้ทำอยู่เดิม โดยการสร้างความมั่นใจในตนเอง ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงาน มองโลกในแง่บวก และความรู้สึพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดนโยบายสร้างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเน้นด้านการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน ได้แก่ การจัดเวลาการทำงานให้สมดุลกับปริมาณงานด้านเอกสาร เพื่อให้ทำงานทันเวลาและดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรวินิจฉัยภาวะภาระงานการพยาบาล และภาระงานที่ไม่ใช่การพยาบาล ของพยาบาลในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อพิจารณาจัดอัตรากำลังเสริมให้สมดุลกับปริมาณงานของพยาบาลวิชาชีพ จัดระบบการเพิ่มลดอัตรากำลังตามปริมาณงาน และระบบทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยสนับสนุนให้การทำงานเสร็จตามเวลา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดอื่น หรือระดับอื่นเพื่อหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. การวิจัยระดับความตั้งใจออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. การวิจัยนี้เป็นการบูรณาการแนวความคิดความสุขทั่วไปของบุคคล และ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลมาเป็นปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หากวิจัยครั้งต่อไปต้องการหาปัจจัยทำนายอื่นๆที่สนใจควรเพิ่มตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ในสมการทำนายที่มีหลายตัวแปร เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล กลุ่มงานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล และกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถานที่วิจัยทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Mathis RL, Jackson JH. Human Resource Management. 13th ed. USA: South-Western college publishing; 2010.
2. Srisuphan W, Sawaengdee K. Recommended policy-based solutions to shortage of registered nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council*. 2012; 27(1):5-12. (in Thai)
3. Khunthar A, Kedcham D, Sawaengdee K, Theerawit T. Job transfers amongst registered nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council*. 2013; 28(3):18-31. (in Thai)
4. Jai boon P, Chiangnangarm P, Kuhirunyaratn P. The proportion and causes of resignation of nurses from Srinagarind Hospital, Khon Kaen University. *Srinagarind Med J*. 2011; 26(3):233-38. (in Thai)
5. Kovner CT, Brewer CS, Greene W, Fairchild S. Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nursing Economic\$*. 2008; 27(2):81-88
6. Human Resources Department. *Number of registered nurses*. Department of Nursing Siriraj Hospital (Mimeographed). 2016.
7. Urirak B, Sunyavivat S. Factors effecting the quality of healthcare service of medical personnel of The Royal Thai Police. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2014; 15(2):288-304. (in Thai)
8. Fisher CD. Happiness at work. *International journal of management reviews*. 2010; 12(4): 384-412.
9. Manion J. Joy at work!: creating a positive workplace. *The Journal of nursing administration*. 2003; 33(12): 652-59.
10. Argyle M. *The psychology of happiness*. 3rd ed. London: Methuen; 2002.
11. Spence Laschinger HK, Finegan J, Shamian J, Wilk P. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25:527-45.
12. Sasang N, Pensirinapa N, Prasertchai A. empowerment and organization commitment of professional nurses in Thammasat University Hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2016; 17(1):78-87. (in Thai)
13. Kim S, Price JL, Mueller CW, Watson TW. The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital. *Human Relations*. 1886; 48(7):847-76.
14. Diener E, Oishi S, Lucas RE. Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of

- life. *Annual Review of Psychology*. 2003; 54:403-25.
15. Cowden TL, Cummings GG. Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advance Nursing*. 2012; 1-12.
16. Martin TA. *Formal and informal power, access to work empowerment structures, and intent to stay*. Muncie, Indiana: Ball State University; 2010.
17. Rosner B. *Fundamentals of biostatistics*. 5th ed. California: Duxbury; 2000.
18. Nedd N. Perceptions of Empowerment and Intent to stay. *Journal of Nursing Economic\$*. 2006; 24(1):13-8.
19. Nunnally JC. *Psychometrics theory*. 2nd ed. New York: NY: McGraw-Hill; 1878.
20. Hills P, Argyle M. The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*. 2002; 33:1073-82.
21. Orgambidez-Ramos A, Gonçalves G, Santos J, Borrego-Alés Y, Mendoza-Sierra MI. Empowering employees: A Portuguese adaptation of the conditions of work effectiveness questionnaire (CWEQ-II). *Revista PSICOLOGIA*. 2015; 28(1):1-10.
22. Tangchatchai B, Siritarungsri B, Sripunworasakul S, Rungkawat V. Factors predicting job retention of professional nurses at the Northeast Regional Hospitals, Ministry of Public Health. *Thai Journal of Nursing Council*. 2011; 26(4):43-54. (in Thai)
24. Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*. 2005; 131(6):803-55.
25. Veenhoven R. *How do we assess how happy we Are? Tenets, implications and tenability of three theories*. University of Notre Dame: USA; 2006.1-28.
26. Samiento TP, Spence Laschinger HK, Iwasiw C. Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*. 2004; 46(2):134-43.

