

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติที่มีต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปวางแผนในงานบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีวิจัย สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและเหตุผลในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

#### 2. ระเบียบวิธีวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้สำรวจอัตรากำลังตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เมื่อเดือนเมษายน 2545 จำนวน 365 คน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีหน่วยวิเคราะห์เป็นระดับบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

ตนเอง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2546 ถึงวันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2546 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัส แล้วนำไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)

ในบทสรุปและอภิปรายนี้จะกล่าวถึงการสรุปผลตามสมมติฐานการวิจัย ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติวิจยและการวิจัยครั้งต่อไป

### 3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 191 คน มีอายุเฉลี่ย 33.17 ปี อายุระหว่าง 23-33 สถานภาพสมรสสมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 -10 ปี ระดับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 11,984.96 ปี อัตราเงินเดือนระหว่าง 8,187 - 16,372 บาท สถานภาพทางเศรษฐกิจเพียงพอสำหรับใช้สอยและยังเหลือสำหรับเก็บออมเล็กน้อย ไม่มีภาระทางครอบครัว ไม่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานประจำและรายได้จากการทำงานพิเศษเฉลี่ย 4,437.50 บาท

#### 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและเหตุผลในการปฏิบัติงาน”

สมมติฐานข้อที่ 1 “พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง”

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์”

**ผลการวิจัยพบว่า** มีข้อเสนอแนะที่ต้องการให้โรงพยาบาลชุมชนมีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อป้องกันการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนงานสรุปได้ดังนี้

1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้ตามสิทธิ

2. ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และบรรยากาศในการทำงาน

3. ด้านการบริหารงานและบังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** “เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์”

**สมมติฐานข้อที่ 3** “อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์”

**ผลการวิจัยพบว่า** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพยาบาลวิชาชีพกับความต้องการเปลี่ยนงาน พบว่า อายุกับความต้องการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า อายุไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

**สถานภาพสมรส** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สถานภาพสมรสกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ แครมเมอร์วี (Cramer's V) 0.150 หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความต้องการ

เปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความเข้มของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองไม่สูงนัก

**สถานภาพทางเศรษฐกิจ** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

**ระดับตำแหน่ง** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระดับตำแหน่งกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

**อัตราเงินเดือน** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อัตราเงินเดือนกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เครมเมอร์วี(Cramer's V)0.184 ซึ่งหมายความว่า อัตราเงินเดือนมีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความเข้มของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองไม่สูงมากนัก

**ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน** ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับความพึงพอใจกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

#### 4. อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** “พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง”

**ผลการวิจัยพบว่า** พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา (2529 : 65) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพความพึงพอใจในงานความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมทุกเรื่องอยู่ในระดับดีปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามข้อทดสอบย่อย พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงานการปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงานเงินเดือน สวัสดิการและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาล กล่าวคือ พยาบาลกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากงาน

**สมมติฐานข้อที่ 2** “อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์”

**ผลการวิจัยพบว่า** อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์และวิมลมาศ ปันยารชุน (2539 : 32-33) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร ในช่วง 3 ปีในอนาคต (พ.ศ. 2538- 2540) พบว่า อายุมีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ; สิระยา สัมมาวง (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ; เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 : 100 – 106) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์

การเกษตรในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เช่นกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 33 ปี และไม่มีภาระรับผิดชอบทางครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อการมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้อาจจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรในแง่ซึ่งเป็นพฤติกรรม ที่นักวิชาการมองความผูกพันทางพฤติกรรมในรูปของความสม่ำเสมอ ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่ยอมโยกย้าย เปลี่ยนงาน อันเนื่องจากการคิดคำนวณ เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นด้านปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น ได้รับการยอมรับนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง ฯลฯ ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ยอมละทิ้งไปทำงานที่อื่น ด้วยไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าไม่คุ้มค่าที่จะลาออกจากองค์กรไป (จूरिพร กาญจนารุณ. 2536 :40 ; อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556)

ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

สถานภาพสมรส สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์ และวิมลมาส ปันยารชุน (2539 : 32-33) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในช่วง 3 ปี (2538 - 2540) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เกือบทุกด้าน ; สิริยา สัมมาวาท (2531:บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ; ไวส์แมน และคณะ (Weisman. 1982 : 24 -31) ศึกษาเหตุผลในการลาออกจากงานของพยาบาลในโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานพยาบาล ; ภัทธา ศรีเจริญ (2534 : 1-2) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช” พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ

56.54 และสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กล่าวคือคนที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะผู้ที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว ย่อมต้องการความมั่นคงของอาชีพสูงกว่าจึงมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์กรต้องสลายตัว ซึ่งมีผลให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้มาจุนเจือหรือกล่าวได้ว่าการที่จะต้องเปลี่ยนงาน ต้องลาออกจากองค์กรนั้นๆ เป็นการสูญเสียที่สูงเกินกว่าจะยอมรับได้ โดยเฉพาะในเพศหญิง (จूरिพร กาญจนารุณ. 2536 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Mowday at al. 1982 : 79)

ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แครมเมอร์วี (Cramer's V) 0.150 หมายความว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความเข้มของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองไม่สูงนัก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทธา ศรีเจริญ (2534 : 1-2) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช” พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ; มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : ก-ข) ได้ศึกษาเรื่อง “การลาออกของข้าราชการ” ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในรับราชการระยะสั้น ๆ (ไม่เกิน 4 ปี) มีปริมาณการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง ; คูกลาส (Douglass. 1992 : 79) ได้ศึกษาการลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้สูญเสียเงินมากกว่า 10,000 ดอลลาร์สหรัฐ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานนานอาจจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานต้องประสบกับสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความมุ่งหวังของวิชาชีพกับความมุ่งหวังของสถาบันคือ วิชาชีพมีเป้าหมายให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลเยี่ยงบุคคล ในขณะที่สถาบันเน้นความสำเร็จที่งาน มุ่งนโยบายรองรับความต้องการของหน่วยงานและความต้องการของทีมงานสุขภาพเป็นสำคัญ (นวลอนง ศรีชัยรัตน์. 2534 : 36 ; อ้างอิงมาจาก ฟาริดา อิบราฮิม. 2523 : 197) อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเหนื่อยหน่ายหรือความเครียดในการทำงานได้

ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

**สถานภาพทางเศรษฐกิจ** สถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้และไม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประไพวรรณ คำประดิษฐ์ และวิมลมาศ ปันยารชุน (2539 : 32-33) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานครในช่วง 3 ปี ในอนาคต (พ.ศ. 2538- 2540) พบว่า ความรับผิดชอบด้านการเงินในครอบครัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เกือบทุกด้านยกเว้นโรงพยาบาลที่รับภาระรับผิดชอบด้านการเงินในครอบครัว ; อารีย์ พฤษกราช และคณะ (2534 :41-42) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็น เกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการพบว่า สวัสดิการไม่ดี มีความ ไม่พึงพอใจในวิชาชีพ ; เนตรนภา ขุมทอง (2524 : 107-124) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการ สูญเสียแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านรายได้เป็น ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้แพทย์เคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานจากภาครัฐสู่ภาคเอกชน : กมลวดี รุ่งเจริญไพศาล (2528 : 67 – 69) ได้ศึกษาเรื่อง “การลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ (พ.ศ. 2522 – 2525) พบว่า เมื่อไปอยู่แห่งใหม่จะมีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าอยู่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ; ชูทิศ รัตนทัศนีย์ (2526 : 2) ได้ศึกษาเรื่อง “การสูญเสียกำลังพล ของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร” พบว่า สาเหตุการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือ ได้แก่ ปัญหาด้าน เศรษฐกิจ ; เกศรัตน์ สุขเกษม (25236 : 66–67) ได้ศึกษาเรื่อง “การสูญเสียบุคลากรใน องค์การอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การคาทอลิก รี รีฟ เซอร์วิสเชส” พบว่า ผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการลาออกของเจ้าหน้าที่ โดยตรง ; จริยาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการนัดขาดแคลนวิศวกรและ นักประมวลผลข้อมูลของการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2525–2535” พบว่า ปัจจัยในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการลาออกจากไฟฟ้านครหลวง ; เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 : 106-110) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการ ตั้งใจที่จะออกจากองค์การ” ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า รายได้มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานสหกรณ์การเกษตร



ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับสถานภาพทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากสถานภาพทางเศรษฐกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองความพึงพอใจต่องาน ซึ่งได้แก่ การได้งานทำที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับทำงาน มีค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไป-การมา ตลอดจน มีสวัสดิการอื่น ๆ (จรีพร กาญจนารุณ. 2536 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958 : 31-32)

ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มี ความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านระดับตำแหน่งที่ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการ เปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของ ชุมพล เวสสุบุตร (2535 : 85-86) ศึกษา เรื่อง “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรใน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า “การไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสาเหตุ ที่ทำให้วิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยลาออกจากงาน ; ม.ล.จรียาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการขาดแคลนวิชาชีพและนักประมวลข้อมูลของ การไฟฟ้านครหลวง ศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2525 – 2535” พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ การงานมีน้อยเป็นปัจจัยที่ลาออกจากการไฟฟ้านครหลวง ; ดูกลาส (Douglass. 1992 : 79) ศึกษาการลาออกของพยาบาล 1 คน พบว่า การเปลี่ยนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทำให้ เกิดความภาคภูมิใจเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน ; ฟาลเกน เฮเกน (Falkenhugen. 1985 : 37) ศึกษาอิทธิพลของผู้นำของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการทำงานของพยาบาล พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจการทำงานของพยาบาล ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ไม่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค เสนอว่า ตัวกำหนดให้บุคคลมีความพยายาม ที่จะทำงานปฏิบัติงานอย่างจริงจังและพึงพอใจในงานของตนหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความ

พฤติกรรมที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานความยุติธรรมที่ว่าเป็น คือ อัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ป้อนเข้า (Input) ที่บุคคลใส่เข้าไปในกระบวนการทำงานกับผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับตอบแทนออกมาหลังปฏิบัติงานไปแล้ว (Output)

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้จะชี้ให้เห็นว่า ถ้าหากบุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ว่ามี ความขัดแย้งระหว่างจำนวนของผลตอบแทนที่พวกเขาได้และเต็มกำลังความพยายามของพวกเขาแล้ว พวกเขาจะถูกกระตุ้นให้ลดความพยายามลง ยิ่งกว่านั้นถ้าหากความขัดแย้งดังกล่าวนี้มีมากขึ้น บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกกระตุ้นให้ลดกำลังความพยายามลงมากขึ้น ความขัดแย้ง คือ ความแตกต่างที่มีอยู่ระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า ความแตกต่างเหล่านี้อาจจะอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ที่นึกคิดหรือความเป็นจริงที่มองเห็นได้ (อรุณรัตน์ สกุนะสิงห์, 2541 : 19-20 : อ้างอิงมาจาก สมทรง อ่อนน้อม, 2538 : 12)

ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

อัตราเงินเดือน อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโดยมีความเข้มของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองไม่สูงนัก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริยาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการขาดแคลนวิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลของการไฟฟ้า นครหลวง” ศึกษาระหว่าง พ.ศ. 2525 – 2533 พบว่า ปัจจัยด้านการเงิน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้วิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลลาออกจากไฟฟ้านครหลวง : จารุภรณ์ เกาตะหัต (2528 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานศึกษา เฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่สถานบันวิจัยและพัฒนาหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ลาออกหรือโยกย้าย ; ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์ และวิมลมาศ ปันยารชุน (2539 : 32 – 33) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล พบว่า เงินเดือน รายได้น้อย เป็นสาเหตุความ ต้องการลาออกจากงานของพยาบาล : อารีย์ พฤกษราช และคณะ (2534 : 41 – 42) ได้ศึกษา เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการ” พบว่า เหตุผลที่ทำให้ต้องลาออกเพราะเงินเดือนน้อย ; จริยาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษา “ภาวะการขาดแคลนวิศวกร ฯ พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้วิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลลาออกจากไฟฟ้านครหลวง แล้วไปทำงานเอกชน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้สรุปปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ Herzberg ปัจจัยทั้งสองอย่างดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกันและมีผลต่อพฤติกรรมที่ต่างกัน นั่นคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังนั้น แม้ว่าองค์กรจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้คนไม่พึงพอใจในงานมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม ก็เป็นเพียงการทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจเท่านั้น แต่ไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ต้องใช้ปัจจัยจูงใจเข้ามาเสริม จะเห็นได้ว่าปรากฏการณ์จากผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยจูงใจในการทำงานสูง

ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดักซ์ เบอรี และคณะ (Duxbury, 1984 : 94 - 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลกับความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลจำนวน 283 คน ที่ปฏิบัติงานใน Neonatal Intensive Care Units ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขทางลบของความพึงพอใจในการทำงาน ; ฟาลเกนฮาเกน (Falkenhagen, 1985 : 37) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้นำของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนและแบบมุ่งความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลการวิจัยครั้งนี้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลางนั้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรักของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ตนเองทำอยู่ เป็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีทัศนคติที่ดีต่องานของตนเอง มีความภาคภูมิใจในงานของตน นอกจากนั้นงานที่ปฏิบัติอยู่ยังสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจเป็นสำคัญ (เบญจวรรณ เนตรแฉม. 2541 : 60)

## 5. ข้อเสนอแนะ

### 5.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1.1 องค์กรควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา ภายในองค์กรให้ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานนานมีโอกาสได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ สามารถลดความเครียดจากการทำงานลง เช่น การสลับเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานทุก 6 เดือน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ภายในองค์กร การออกกำลังกาย การนั่งสมาธิ และการทำงานอดิเรก เป็นต้น

5.1.2 อัตราเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ อยู่ในองค์กรต่อไป ดังนั้น องค์กรจึงต้องปรับอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามมาตรฐานเหมาะสมและสอดคล้องสภาพเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล มีความคาดหวังว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจะสามารถตอบสนองความต้องการและเปรียบเทียบกับ องค์กรที่อยู่ในระดับเดียวกันได้

นอกจากนี้ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ ให้มีความเป็นธรรม โดยปรับให้ใกล้เคียงกับวิชาชีพที่คล้ายกัน เช่น แพทย์ เป็นต้น หรือเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการให้มากกว่าเวรทั่วไป เนื่องจากการอยู่ปฏิบัติงานในเวลาดังกล่าวมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและการปฏิบัติงาน

## 5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 ควรมีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการเปลี่ยนงานในหลายๆ ทักษะ เพราะในประเทศไทยมีการศึกษาลักษณะดังกล่าวค่อนข้างน้อย รวมทั้งการพัฒนาและสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินความต้องการเปลี่ยนงานของบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับวัฒนธรรม ระบบและสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย

5.2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานในระยะยาวหรือวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะความต้องการเปลี่ยนงานเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่มาจากหลายสาเหตุ มีความสลับซับซ้อน เกี่ยวข้องกันทั้งปัจจัยทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา แต่ถ้าหากศึกษาในระยะยาว จะทำให้ทราบถึงพัฒนาการหรือกระบวนการที่นำไปสู่ความต้องการเปลี่ยนงานได้อย่างต่อเนื่อง

5.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการความต้องการเปลี่ยนงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพ ในสถานบริการสาธารณสุขของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะชี้ให้เห็นว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

5.2.4 ควรศึกษาแนวทางหรือปัจจัยที่ส่งผลหรือในการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพทำให้งานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเพื่อจุดมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร