

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่
ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โดย : พันตำรวจเอกหญิง กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ

ชื่อปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา : การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา :

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภา ภิรศิริกุล, Ph.D.)



.....
(ศาสตราจารย์วุฒิคุณ พรเทพ ศิริวนารังสรรค์, M.D, Ph.D.)

..... ๒๙ ๗.๓. ๒๕๕๐

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1)สภาพการจัดการการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2)ปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ 3)เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะด้านการจัดการเพื่อการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 504 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ใช้แบบจำลองสมการ โครงสร้างทดสอบสมมติฐาน เสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในปัจจุบันคงอยู่ด้วยอุดมการณ์ในวิชาชีพโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมากโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างกลยุทธ์การส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีค่ามากที่สุดเท่ากับ 0.96 การรับรู้ความยุติธรรมมีค่าเท่ากับ 0.73 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ 0.43 ความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.12 และความก้าวหน้าในวิชาชีพภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ -0.02 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการคงอยู่ในองค์กรร้อยละ 85 สนับสนุนด้วยผลการสังเกตที่ ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนในปัจจุบันจำเป็นต้อง ได้รับความสำคัญจากภาครัฐ กระทรวงสาธารณสุข รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการดำเนินการ ร่วมกัน ในเรื่องของการกำหนดนโยบาย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานตามบริบทของสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุให้พยาบาลลาออก อาทิ ปัญหา เรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ภาระงาน สวัสดิการ บรรยากาศการทำงาน คุณภาพชีวิต เป็นต้น แนวทางสำคัญในการแก้ปัญหา คือการสร้างให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ปริมาณงานกับคนและผลตอบแทนควรมีความสมดุลตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม มีการปรับเปลี่ยนในด้านกลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรม ความผูกพันองค์กร และความสุขในการทำงานอย่าง เหมาะสมเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ โรงพยาบาลควรมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาพยาบาล อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ประกาศอย่างเป็นทางการให้พยาบาลรับรู้ว่าเมื่อถึงเวลาทุกคนจะได้รับการ พัฒนาและความก้าวหน้าอย่างไร โดยต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง การมีนโยบายที่ชัดเจนเช่นนี้ จะทำให้โอกาสที่พยาบาลจะทำงานและคงอยู่ในองค์กรจะสูงขึ้น