

## การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความความ พึงลึกในงาน ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

Effect Job Emmeddedness the job Retention  
of Professional Nurses,Police General  
Hospital

ทิตาพร หมื่นสังข์

### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์** 1.เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของ  
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ 2.เพื่อศึกษา  
ความพึงลึกในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลตำรวจ 3.เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความ  
ความพึงลึกในงานต่อการคงอยู่ในงานของ  
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ  
**ระเบียบวิธีวิจัย** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 280  
คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม  
ซึ่งทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์  
อัลฟ่าของครอนบัค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้  
สถิติ t – test และ F test หรือOne-way ANOVA  
ทดสอบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทดสอบ  
ของวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant  
difference : LSD)

### ผลการวิจัย

- 1.สถานภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
ตำรวจที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความ  
พึงลึกในงานที่ต่างกันในด้านพันธะในชุมชน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- 2.ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลตำรวจที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยความพึงลึกในงานที่แตกต่างกันใน ความลง  
ตัวในชุมชน และพันธะในชุมชน และ ด้านสิ่งที่ต้อง  
เสียสละเกี่ยวกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ 0.05

3.อายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ  
ต่างกันมีความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึง  
ลึกในงานในด้านพันธะในองค์การ แตกต่างกัน ใน  
ด้านความลงตัวในองค์การ ด้านความลงตัวใน  
ชุมชน ด้านพันธะในองค์การ ด้านพันธะในชุมชน  
ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.รายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
ตำรวจที่ต่างกันมีความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
ความพึงลึกในงานแตกต่างกัน ในด้านความลงตัว  
ในชุมชน ด้านพันธะในชุมชน ด้านสิ่งที่ต้อง  
เสียสละเกี่ยวกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ 0.05

5. ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลตำรวจ ต่างกันมีความคิดเห็นเห็น  
เกี่ยวกับปัจจัยความพึงลึกในงานแตกต่างกัน ใน  
ด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในองค์การ  
ด้านพันธะในชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
0.05

6.อายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจที่  
ต่างกันจะทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่  
ในงานไม่แตกต่าง

7.สถานภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
ตำรวจที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่  
ในงานแตกต่างกัน

8.ระดับการศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
ตำรวจที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่  
ในงานไม่แตกต่างกัน

9.รายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ตำรวจที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

10.ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

11.การฝังลึกในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน

**คำหลัก**– ความฝังลึกในงาน, การคงอยู่ในงาน , โรงพยาบาลตำรวจ

**ประเภทบทความ** –บทความวิจัย

## **ABSTRACT**

The objectives of this research are (1) to study job Retention of professional nurses,Police general hospital(2)to study job emmeddednessof professional nurses,Police general hospital(3) Effect job emmeddedness the job Retention of professional nurses,Police general hospital. The sample used in this study were 280 personnel. The instrument used in collecting data was a questionnaire containing30 questions with the reliability of .939 The statisticals used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, independent t- test, One-way ANOVA and Fisher's least significant difference : LSD

The results revealed that:

1.The status of professional nurses in different police hospitals was significantly correlated with the different factors involved in

community involvement. The statistical significance was 0.05.

2.The educational level of professional nurses in different police hospitals was significantly correlated with the depth of job involvement. Community Fit and commitment to the community and to the sacrifices of the organization. The statistical significance was 0.05.

3.The age of professional nurses in the police hospital differed significantly in terms of job involvement in organizational commitment. Community Fit Bonding in the organization Community bonding what to sacrifice about the organization. The statistical significance was 0.05.

4.The monthly income of professional nurses in different police hospitals was significantly related to the difference in job satisfaction in the community. Community bonding what to sacrifice about the organization. The statistical significance was 0.05.

5.Experience of professional nurses, police hospitals there is a difference in opinion about the factors that contribute to the difference in the community. Bonding in the organization Community bonding the statistical significance was 0.05.

6.The age of the professional nurses in the different police hospitals will be different.

7.The status of professional nurses in different police hospitals was different.

8.There was no difference in the opinions about the retention of professional nurses.

9.The monthly income of professional nurses in different police hospitals had different opinions on job retention.

10.Experiences of professional nurses in different police hospitals have differing opinions on job retention.

11.Job emmeddedness, professional nurses were positively correlated with job retention.

**Keywords** - Job emmeddedness, job Retention, professional nurses, Police General hospital

**Paper type** – Research paper

### ที่มาและความสำคัญ

ในการบริการทางด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลถือว่าโรงพยาบาล เป็นสถานที่สำหรับการบริการทางด้านสุขภาพ โดยมีทั้งที่มุ่งเน้นทางด้านส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่างๆทางร่างกายและทางจิตใจ โดยมีพยาบาลเป็นกำลังคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสุขภาพอื่นๆพยาบาลจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ขับเคลื่อนบริการสุขภาพทุกระดับทั่วประเทศ ทั้งในเขตเมืองและชนบทห่างไกล โดยที่วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่เกิดความเครียดได้ง่ายและตลอดเวลา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ที่มารับบริการ ต้อง

ปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมานและความตายการปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากเกินไป ต้องทำงานแข่งกับเวลา ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งผู้ป่วย ญาติ และผู้ร่วมงานซึ่งมีฐานะและพัฒนาการทางอารมณ์ที่แตกต่างกันไป ตลอดจนภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงานและนอกจากนี้งานพยาบาล เป็นงานที่ต้องให้บริการต่อเนื่องตลอดเวลา 24 ชั่วโมงพยาบาลจึงต้องทำงานเป็นผลัด มีการเปลี่ยนแปลง เวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงเวลาในการทำงานบ่อยๆนี้มีผลต่อร่างกาย ความแปรปรวนของระบบย่อยอาหาร การพักผ่อนนอนหลับได้น้อยกว่าปกติทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลงจึงทำให้พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นสำหรับประเทศไทยพยาบาลมีการลาออกจากงาน โอนย้ายและเปลี่ยนงานมากขึ้น

โรงพยาบาลตำรวจ เป็นสถานบริการสุขภาพของรัฐ ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ ลูกจ้างและครอบครัว ตลอดจนประชาชนทั่วไป พยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ให้บริการที่มีมากที่สุดและปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด การที่ผู้บริหารองค์การพยาบาลจะสามารถบริหารจัดการบุคลากรพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้สมรรถนะของบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลของตน (สุวิณี วิวัฒน์วานิชย์,2549)

การป้องกันการลาออกได้ระดับหนึ่ง การคงอยู่ในโรงพยาบาลของบุคลากร เป็นภารกิจ

สำคัญของผู้บริหารว่าจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้อยู่กับโรงพยาบาลให้นานที่สุดได้อย่างไร เนื่องด้วยพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาการสร้างงาน และทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ทั้งนี้ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล คือ มีจำนวนถึง 1 ใน 3 ของบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาล และมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบดูแลผู้ป่วย

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมีหลายหลากแตกต่างกันตามระยะเวลาที่เปลี่ยนไปโดยจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่คาดว่าจะทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความความพึงลึกในงาน จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการส่งเสริมบุคลากรพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ มีการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ
2. เพื่อศึกษาความพึงลึกในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความความพึงลึกในงานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้มีการพึงลึกในงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้มีความคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน
3. การพึงลึกในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การคงอยู่ในโรงพยาบาล** หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลตำรวจ ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออก
2. **การพึงลึกในงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ องค์กรและสังคม/ชุมชน ที่เกี่ยวข้องกับการการคงคงของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร โดยแบ่งเป็นปัจจัยความพึงลึกในงานด้านองค์กร และด้านชุมชน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความลงตัวในองค์กร 2) ปัจจัยด้านพันธะในองค์กร 3) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร 4) ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 5) ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน และ 6) ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง ด้านความความพึงลึกในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

#### 2. ขอบเขตของประชากร

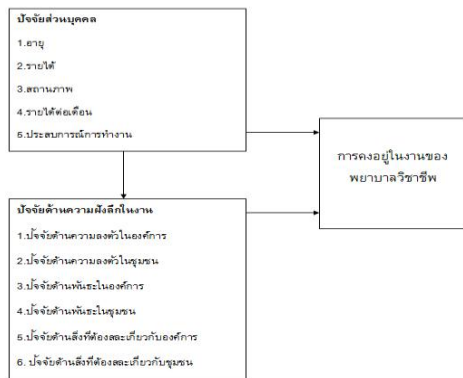
ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคิดจำนวนจากการใช้ Yamane' โดยยอมให้เกิดความคาดเคลื่อนไม่เกิน  $\pm 5\%$  ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280คน

### 3.ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ธันวาคม 2560 - มีนาคม พ.ศ. 2561

### กรอบแนวคิด



### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ
2. ได้ทราบความความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ
3. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และตอบสนองความต้องการของพยาบาลวิชาชีพเพื่อมีการคงอยู่ในองค์การและรักษาบุคลากรไว้ให้ได้มากที่สุด

### ทบทวนวรรณกรรม

#### ความหมายของการคงอยู่ในงาน ( Job Retention)

Ellenbecker (2003) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลทำงานอยู่ในงานปัจจุบัน และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป

รัชนิพร ไชยมิ่ง (2557) การคงอยู่ในงาน (Job Retention) หมายถึง การที่บุคคล หรือ ผู้ปฏิบัติงาน ได้เข้ามาทำงานในองค์การช่วงระยะเวลาหนึ่ง และมีความปรารถนา มุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การนั้นๆต่อไป โดยความสมัครใจของตนเอง

#### ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ (2558)

การคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การใด ๆ ด้วยความยินดีรู้สึกเต็มใจและพึงพอใจจะยังคงปฏิบัติงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน

#### เวอร์เนอร์ และคณะ( Werner et.al.,

2012)การคงอยู่ในงาน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ นายจ้าง ควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดสิ่งส่งผลกระทบต่อ ลูกจ้างให้ทำงานต่อไปเพื่อองค์การนั้นๆและลดความต้องการที่จะลาออก

ดังนั้น สรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน ( Job Retention) หมายถึงความตั้งใจของผู้ที่ปฏิบัติงานที่จะอยู่ในองค์การนั้นๆด้วยความเต็มใจและไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

(Owen, 2013อ้างใน ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ,2558) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็น

แนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรอยู่กับองค์กรซึ่ง  
องค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะ  
และประสบการณ์เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุ  
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์กรมีกล  
ยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร  
ดังนี้

- 1) มีความมั่นใจในการอัตราจ่ายค่าตอบแทนเพื่อ  
การแข่งขันกับองค์กรอื่น
- 2) เสนอตัวเลือกที่เป็นผลประโยชน์ต่อบุคลากร  
เพิ่มขึ้น
- 3) ปรับการสรรหาบุคลากรและกระบวนการนำเข้า
- 4) ปรับโอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้
- 5) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ
- 6) การปรับรูปแบบงานความยืดหยุ่นในการ  
ปฏิบัติงาน
- 7) พัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความ  
หลากหลายและให้โอกาสอย่าง

โดยสรุปจากการทบทวนทฤษฎีที่  
เกี่ยวข้องกับทั้งหมดทฤษฎีการคงอยู่ในงานปัจจัย  
ส่วนใหญ่ จะมีทั้งหมด 2 ประการคือ ปัจจัยส่วน  
บุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร ซึ่งปัจจัยส่วน  
บุคคลนั้นมีหลายอย่างแตกต่างกันออกไปซึ่งปัจจัย  
แต่ละตัวจะมีความแตกต่างกันออกไป และ ปัจจัยด้าน  
องค์กรนั้นส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปถึงการรักษาคน  
ให้อยู่ในองค์กรโดยที่มีความพึงลึกในองค์กร  
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งจะกล่าวในส่วนถัดมา  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

**ธัญวรรณ์ สลักคำ (2556)** ได้  
ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน  
ของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์

กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดลผลการศึกษา  
พบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เมื่อจำแนกตาม  
ตำแหน่งงานเป็นสายงานวิชาชีพพยาบาลและผู้ช่วย  
พยาบาล ร้อยละ 71.9 และไม่ใช่สายงานวิชาชีพ  
ร้อยละ 28.1 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีสถานภาพ  
สมรสคู่อายุเฉลี่ย 33.35 ปี ระดับการศึกษาปริญญา  
ตรีและมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป รายได้  
รวมต่อเดือน 10,001-15,000 บาท บุคลากรมี  
ความเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรระดับปานกลาง  
ด้านงานลักษณะงานระดับปานกลาง ด้าน  
ความก้าวหน้าระดับปานกลาง ด้านการให้  
ค่าตอบแทนระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพ  
ระดับปานกลาง

2) บุคลากรส่วนใหญ่ คงอยู่ในงาน ร้อยละ  
83.62

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมี  
เพียงปัจจัยเดียว คือ รางวัล ค่าตอบแทนมีอิทธิพล  
ต่อการคงอยู่ในงานร้อยละ 87.7

4) เหตุผลเปลี่ยนแผนกของสายวิชาชีพ  
คือด้านลักษณะงานและการทำงาน

**ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ (2558)** ได้  
ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ  
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย  
โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า

1) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
รุ่นอายุวัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาล  
วิชาชีพรุ่นอายุวัยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน  
ระดับมาก

3) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะของนายจ้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานรางวัล และการออกแบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปจากการที่ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีการคงอยู่ในงานส่วนใหญ่มาจากเรื่องราวได้จากการทำงาน ดังนั้นจึงมีความสนใจว่าโรงพยาบาลตำรวจซึ่งเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลมีเงินเดือนตามขั้นที่รัฐบาลกำหนดซึ่งโรงพยาบาลเอกชนหรือโรงพยาบาลอื่นมีเงินค่าตอบแทนที่สูงกว่าหรือมีปัจจัยอื่นๆที่ดีกว่าแล้วทำไมพยาบาลวิชาชีพจึงยังคงอยู่ในงานต่อไป

### ความหมายของความฝังลึกในงาน (Job Embeddedness)

Mitchell et al., (2001) ให้ความหมายว่าการฝังลึกในงานเป็นความเชื่อมโยงของครอบครัวในสังคมทางด้านจิตใจและเชื่อมโยงทางด้านการเงินทั้งภายในงานและภายนอกงานโดยเฉพาะเพื่อนและกลุ่ม

Holtom and O'neill(2004) สิ่งที่มีลักษณะเหมือนตาข่ายหรือใยแมงมุมที่โยงใยบุคคลให้มาติดบ่วงคนที่มีภารกิจสูงหรือยาวนานจะมีความเชื่อมโยงที่ใกล้ชิดมากมายยิ่งไปกว่านั้นองค์ประกอบของสิ่งต่างๆอาจมีหลากหลายที่มีวิถีที่แตกต่างกันในการฝังลึกในงาน

Ramesh (2007) ได้ให้ความหมายการฝังลึกในงาน (Job Embeddedness) หมายถึง ผลรวมของบุคคล ในการฝังลึกในงานเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลกับ องค์กรและ

ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมหรือชุมชน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความฝังลึกในงานการที่มี ความรู้สึกสัมพันธ์ระหว่างชุมชน สังคม และ องค์กรมีผลส่งผลให้มีการคงอยู่ของพนักงานที่ เพิ่มขึ้น เพื่อรักษาคนในองค์กรไว้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฝังลึกในงาน

Mitchell and Lee , 2001อ้างใน อารยา วิชาวิทศพล ,2558 ได้ค้นพบทฤษฎีในการอธิบายถึงปัจจัยที่พนักงานยังสมัครใจทำงานเดิมของตนต่อไปหรือเรียกว่าความฝังลึกในงาน (Job Embeddedness) จากการศึกษาของมิเชล และคณะ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานเดิมของตนนั้นยังมีความพึงพอใจในงานเดิมอยู่ พนักงานที่ลาออกจากงานไม่ได้หางานอื่นไว้ก่อนการลาออก และลาออกจากงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งแนวคิดเรื่องความฝังลึกในงานนี้จะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กรหรืองาน ( On-the-Job Factors)

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับองค์กรหรืองาน หรือเรียกว่า ปัจจัยด้านชุมชน (Off-the-Job Factors) ซึ่งแต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความลงตัว ( Fit) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติของตนเองเหมาะสมและเข้ากันได้กับองค์กรและสภาพแวดล้อม โดยรอบ

ความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)

ความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)

- ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย

2) พันธะ ( Links) หมายถึง การที่พนักงานที่รู้สึกว่าคุณเองมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ครอบครัว ชุมชน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

พันธะในองค์กร (Links to Organization)

พันธะในชุมชน (Links to Community)

3) สิ่งที่ต้องสละ ( Sacrifice) หมายถึง พนักงานที่รู้สึกว่าคุณเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน

สิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice)

สิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community-Related Sacrifice)

สรุปได้ว่าการที่รู้สึกว่าคุณเองมีความเหมาะสมกับงาน องค์กร และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ครอบครัว ชุมชน และรู้สึกว่าคุณเองจะต้องสูญเสียด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงานจะมีความพึงพอใจในงานและต้องการทำงานให้องค์กรต่อไปมากกว่าพนักงานคิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน องค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งไม่คิดว่าตนจะต้องสูญเสียสิ่งใดไปหากลาออกจากงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝังลึกในงาน

อรยา วิศวะไพศาล ( 2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์กรรับทำวิจัย

ตามสัญญาผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยขององค์กรรับทำวิจัยตามสัญญามีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวในองค์กรสูงกว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน การศึกษา รายได้จากองค์กรปัจจุบัน สวัสดิการพื้นฐานด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการพื้นฐานด้านการศึกษา สวัสดิการพื้นฐานด้านนันทนาการ สวัสดิการพื้นฐานด้านสุขภาพ และความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร ด้านพันธะในองค์กร ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน ด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในชุมชนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการแบบผกผันในระดับปานกลางถึงต่ำและปัจจัยด้านความลงตัวในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ

ปัจจัยย่อย 7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกแบบผกผันในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความผูกพันกับแพทย์และทีมงานวิจัย การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็น พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในองค์กรรับทำวิจัยตามสัญญาอื่น ๆ ความรู้สึกเสียสละสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ ชุมชนมีความปลอดภัย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครบถ้วน เดียวกัน

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ ( 2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่ง



ในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร การต่อความตั้งใจลาออก พบว่า ความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก จะเห็นได้ว่าตัวองค์กร ตัวงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรดังกล่าว ส่งผลเป็นอย่างยิ่งต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานสูง พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ทว่าความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก จึงเป็นที่น่าศึกษาความตั้งใจลาออก ในบริบทของสังคมไทยต่อไปว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจจะมีอิทธิพลทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกหรือไม่อย่างไร หรือความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจจะเป็นตัวแปรส่งผ่านส่งอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ไปยังความตั้งใจลาออก

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความความพึงลึกในงาน ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ( Survey research )ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ( questionnaire ) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตามวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด( close-ended questions ) ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความความพึงลึกในงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความลงตัวในองค์กร (จำนวน 6 ข้อ ) ด้านความลงตัวในชุมชน (จำนวน 5 ข้อ ) ด้านพันธะในองค์กร(จำนวน 3 ข้อ ) ด้านพันธะในชุมชน (จำนวน 4 ข้อ ) ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (จำนวน 9 ข้อ ) และด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (จำนวน 3 ข้อ ) รวมเป็นทั้งหมด 30 ข้อค่าความเชื่อมั่น reliability ของแบบสอบถามโดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach โดยแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.939

ตอนที่ 3แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับ ความพึงลึกในงาน เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale แบ่งเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพึงลึกใน

งานและการคงอยู่ในงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดค่านิยามของตัวแปรและการสร้างแบบสอบถาม

2.ปรับปรุงและดัดแปลงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย (อรรถา วิศวะไพศาล 2558)

3.นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้ตรงกับวัตถุประสงค์และความชัดเจนของข้อความ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและนำกลับมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบอีกครั้ง

4.หาค่าความเชื่อมั่น reliability ของแบบสอบถามโดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach

5.นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง 280 คน

- แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสำรวจจากการสร้างแบบสอบถาม โดยทำการส่งแบบสอบถามให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจจำนวน 280 ชุด

- แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เอกสารตำราวิชาการและงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องของผู้ที่ศึกษาวิจัยมาแล้ว จากหน่วยงานต่างๆรวมทั้งข้อมูลแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม spss version 20 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบสถิติที่ใช้ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติแบบพรรณนาข้อมูล ( Descriptive Statistic ) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ( Frequency ) ร้อยละ ( Percent ) วิเคราะห์ความถี่ในงานรายด้านโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เปรียบเทียบ ความถี่ในงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ F- test, independent t –test

ศึกษาการคงอยู่ในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ การทดสอบไคสแควร์ Chi-Square Test) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความถี่ในงานจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ การคงอยู่ในงาน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ( Correlation Analysis)

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านความถี่ในงาน ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ สรุปผลได้ดังนี้

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ส่วนใหญ่มี อายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 21-30 คิดเป็นร้อยละ 48.6สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.7มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90รายได้ต่อเดือน 15,001- 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.5และมีประสบการณ์การทำงาน 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9

### ผลการวิเคราะห์ ความถี่ในงาน

จากการศึกษา ความถี่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ โดยรวมและรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความถี่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความถี่ในงาน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นซึ่งเท่ากับ 4.01 และผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเท่ากับ 0.55 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52) ซึ่งระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยพันธะในองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความลงตัวขององค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งที่จะต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99 ) ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.5 7,0.51 และ 0.49)ตามลำดับ

ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านชุมชนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) ซึ่งระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความลงตัวของชุมชน(ค่าเฉลี่ย 4.07 ) รองลงมาเป็นระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านสิ่งที่จะต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) และ ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านพันธะในชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0. 51, 0.65 และ 0.56 ตามลำดับ)

ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านพันธะในองค์การ 2) ปัจจัยด้านความลงตัวขององค์การ3)ปัจจัยด้านความลงตัวในชุมชน 4) ปัจจัยด้านสิ่งที่จะต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ 5) ปัจจัยด้านสิ่งที่จะต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน และ 6)ปัจจัยด้านพันธะในชุมชน

### ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่าพยาบาลในขณะนี้ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกคิดเป็นร้อยละ 75.7และ ขณะนี้กำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออกคิดเป็นร้อยละ21.4 และขณะนี้กำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นคิดเป็นร้อยละ 2.1และขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการย้ายหรือลาออกไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นคิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

### ทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานการวิจัย 1.**ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้มีการพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจในแต่ละด้าน 6 ด้าน ได้แก่ด้านความลงตัวขององค์การด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในองค์การ ด้านพันธะในชุมชนด้านสิ่งที่จะต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ ด้านสิ่งที่จะต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน โดยใช้จำแนกตามสถานภาพและการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า t-

test ส่วนตัวแปร อายุ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ( One –Way Analysis of Variance)พบว่า

1.สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงลึกในงานที่แตกต่างกันในด้านพันธะในชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงลึกในงานที่แตกต่างกันใน ความลงตัวในชุมชน และพันธะในชุมชน และ ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.อายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกันมีความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงลึกในงานในด้านพันธะในองค์การ แตกต่างกันในด้านความลงตัวในองค์การ ด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในองค์การ ด้านพันธะในชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงลึกในงานแตกต่างกัน ในด้านความลงตัวในชุมชนด้านพันธะในชุมชนด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกันมีความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงลึกในงานแตกต่างกัน ในด้านความลงตัวในชุมชนด้านพันธะในองค์การ ด้านพันธะในชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานการวิจัย 2.**ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้มีการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน

ศึกษาการคงอยู่ในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ การทดสอบไคสแควร์ Chi-Square Test)พบว่า

1.อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันจะทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่าง

2.สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

3.ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

4.รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

5.ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานการวิจัย 3.**การพึงลึกในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพึงลึกในงานและการคงอยู่ในงาน ใช้ สหสัมพันธ์ Pearson Correlationพบว่า

หากพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยด้านความพึงลึกในงานทั้งหมด 4 ด้านได้แก่

ด้านความลงตัวในชุมชน ด้านพันธะในองค์การ ด้านพันธะในชุมชน ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละเกี่ยวกับชุมชน ในระดับสูง จะมีการคงอยู่ในงานสูงไปด้วย

ความสัมพันธ์รายข้อของพึงลึกในงานจากทั้งหมด 30 ข้อพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก

ทั้งหมด 20 ข้อ ได้แก่ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ความพอใจกับอำนาจในการบริหารงาน และความรับผิดชอบ ความเข้ากันได้กับองค์กร องค์กร มองเห็นคุณค่า ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน ความรักในสถานที่พักอาศัยอย่างมาก ความรู้สึกที่ชุมชนเป็นบ้านการมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ การเป็นสมาชิก หรือเป็นกรรมการในคณะทำงาน ความผูกพันกับแพทย์ และทีมงานพยาบาล การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความรู้สึกไม่สูญเสีย หากต้องย้ายหรือลาออกจากองค์กร การมีโอกาสสูงที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อตัวเอง และครอบครัวชุมชนมีความปลอดภัยชุมชนมีสภาพแวดล้อมดี ไม่เป็นมลพิษ ผู้คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ

### อภิปรายผล

1. สถานภาพของพยาบาลส่วนใหญ่เป็นโสด เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทุ่มเวลาให้กับงานเป็นอย่างมากทำให้มีความคงอยู่ในงานมากกว่าสถานภาพสมรสเนื่องจากถ้ามีครอบครัวทำให้เวลาที่ต้องอยู่กับงานน้อยลงการคงอยู่ก็จะน้อยตามไปด้วย
2. ระดับการศึกษาของพยาบาลส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรมากกว่าชุมชนเนื่องจากโรงพยาบาลตำรวจมีองค์สถาบันที่ผลิตพยาบาลวิชาชีพเป็นของตนเองทำให้มีความความลงตัวในชุมชนเป็นระดับมากและมีความคงอยู่ในงานมากด้วยเช่นกัน
3. อายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วง 21-30 ปีซึ่งส่วนมากเป็นพยาบาลที่มี

ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีการทำงานร่วมกับชุมชนน้อยเพราะโรงพยาบาลตำรวจตั้งอยู่ใจกลางเมือง ทำให้ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่เกี่ยวข้องกับด้านชุมชนมีระดับต่ำกว่าองค์กร

4. รายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพส่วนมากอยู่ในช่วง 15,001- 25,000 บาท ซึ่งรายได้นั้นมาจากทั้งเงินเดือนและรายได้จากงานอื่นๆอีกด้วย
5. ความพึงลึกในงานและการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจกันในทางบวกเกือบทุกด้านเนื่องจากมีความสัมพันธ์กันในด้านองค์กรและด้านชุมชนในเชิงบวก

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจมีขอบเขตข้อจำกัดในหลายๆด้านดังนั้นหากมีผู้สนใจศึกษาวิจัยในลักษณะนี้ต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาต่อเนื่อง โดยการนำปัจจัยที่พบว่ามี ความแตกต่างมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้งหลังจากที่องค์กรนำผลมาปรับปรุง เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้
2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก
3. ควรทำการศึกษาเฉพาะเจาะจงเป็นฝ่ายงานเพื่อนำมากระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความคงอยู่ในงานที่มากขึ้นต่อไป

## บรรณานุกรม

ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์.(2554). ความสัมพันธ์  
ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อ  
องค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน  
สัญญาจ้าง : กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิต  
ปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง .กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธัญญรัตน์ สลักคำ.(2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคง  
อยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์  
การแพทย์กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล.  
กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล

รัชนิพร ไชยมิ่ง .(2557). การพัฒนากลยุทธ์เพื่อ  
เสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์  
วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาล  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง  
สาธารณสุข.กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์.(2556). อิทธิพลของ  
ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน  
และความผูกพันกับองค์การต่อการลาออก .  
กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ.(2558). ปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล  
วิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ .กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อรยา วิศวไพศาล.(2558). ความพึงพอใจในงานของ  
พนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ของ  
องค์การรับทำวิจัยตามสัญญา .เชียงใหม่ :  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่