

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการอำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

The Structural Influence of Factors Affecting the Retention of Professional Nurses in Hospitals and Medical Centers, Ministry of Public Health

ธัญนันท์ บุญอยู่ (Thanyanan Boonyoo)¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการอำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ 2) ศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อการอำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย เพื่อยืนยันสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนทั้งสิ้น 860 คน และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับของจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการอำรงของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการอำรงรักษาบุคลากร ส่วนสุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรและการอำรงรักษาบุคลากร และความผูกพันของบุคลากรก็มีอิทธิพลทางตรงต่อการอำรงรักษาบุคลากร

คำสำคัญ : จิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร การอำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this research were to 1) study workplace spirituality, psychological well-being, employee engagement, and retention of professional nurses in hospitals and medical centers, ministry of public health, and 2) study the structural influence of factors upon the workplace spirituality, psychological well-being, and employee engagement affecting the retention of professional nurses in hospitals and medical centers, ministry of public health. The researcher focused on the matters of fact and quantitative conclusion with a questionnaire as a research instrument to verify the hypothesis. The sample group was 860 professional nurses in hospitals and

¹ อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ E-mail : thanyanan7@gmail.com

medical centers, ministry of public health. The descriptive statistics and structural equation modelling (SEM) were analyzed for the data analysis. The findings revealed that 1) levels of workplace spirituality, psychological well-being, employee engagement, and retention of professional nurses in hospitals and medical centers, ministry of public health were overall averaged at a high level, and 2) the workplace spirituality directly influenced the psychological well-being, employee engagement, and employee retention, while the psychological well-being directly influenced the employee engagement, and employee retention, and the employee engagement directly influenced the employee retention in accordance with the hypothesis.

Keywords: Workplace Spirituality, Psychological Well-Being, Employee Engagement, Employee Retention

วันที่รับบทความ : 10 มีนาคม 2564

วันที่แก้ไขบทความ : 12 พฤษภาคม 2564

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์บทความ : 1 มิถุนายน 2564

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ในช่วงศตวรรษนี้ถือได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อระบบการบริการสุขภาพและจัดว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีสัดส่วนมากที่สุดถึงร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี, 2555) และเป็นบุคลากรที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยแบบองค์รวมทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสุขภาพ ตลอดจนติดต่อประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกทีมสุขภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะเป็นบุคลากรที่ใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และต้องอาศัยการตัดสินใจและทักษะเป็นพิเศษ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้และหลักของศาสตร์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยพยาบาลวิชาชีพที่มีทั้งคุณภาพและจำนวนที่เพียงพอ แต่จากตารางชี้แจงการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2554) เพื่อศึกษาการสูญเสีย

พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า อายุการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสั้นเพียง 22.55 ปี เท่านั้น นับจากเมื่อเริ่มทำงานในช่วงอายุ 20-24 ปี ซึ่งส่งผลให้อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 4.44 ต่อปี และมีอายุมัธยฐานเมื่อออกจากวิชาชีพประมาณ 45 ปี (กฤษดา แสงวดี และคณะ, 2552) จึงจำเป็นที่กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบจัดหาพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และการเพิ่มกำลังคนคงไม่ทันต่อความต้องการจากการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบบริการ และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาระงานและกำลังคน พบว่า อัตราเพิ่มของภาระงานในปี 2558 สูงขึ้นเกือบร้อยละ 60 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยมีอัตราการลดลงของพยาบาลวิชาชีพถึงร้อยละ 9.01 ต่อปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบสูงมาก แม้จะมีการเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพก็ตาม (กฤษดา แสงวดี, 2560) และจากการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยส่งผลให้เกิดสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลใน

ภาครัฐ สภาการพยาบาลจึงได้ทำการศึกษาถึงการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป รวม 95 แห่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเกิดความต้องการลาออกไปประกอบอาชีพอื่นถึงร้อยละ 30.40 รองลงมาคือการโอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่น ร้อยละ 17.30 เกษียณอายุก่อนกำหนด ร้อยละ 12.10 และไปศึกษาต่อ ร้อยละ 3.60 (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2554) โดยการออกของพยาบาลวิชาชีพอาจนำมาซึ่งปัญหาการขาดแคลนอย่างรุนแรง ทั้งการขาดแคลนพยาบาลที่มีทักษะวิชาชีพสูงและการขาดแคลนด้านจำนวนผู้ให้บริการ ตลอดจนเป็นภาระอย่างมากในการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อชดเชยการสูญเสียดังกล่าว ดังนั้นหากมีการดำเนินการใด ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขและหากวิธีในการดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพมีอายุการทำงานขยายออกไปก็จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสามารถบรรเทาความรุนแรงของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนี้ได้ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงดี, 2555)

หากสถานบริการสุขภาพใดสามารถหาวิธีที่จะธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลที่ดีมีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรได้ย่อมหมายความว่า สถานบริการสุขภาพนั้นมีบุคลากรพยาบาลที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการจะธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพนั้น (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552) จำเป็นต้องอาศัยจิตวิญญาณในการทำงานของบุคคล (Workplace Spirituality) ในสถานที่ทำงานให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ของบุคคล กลุ่ม และองค์กร ซึ่งการเพิ่มขึ้นของจิตวิญญาณในการทำงานของบุคคลในองค์กรจะนำไปสู่ความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นที่จะทำให้ชีวิตมีอะไรมากกว่าความอยู่รอด (Indradevi, 2020) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทัศนคติในการทำงานของพนักงานที่จะทำให้

พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีสุขภาวะทางจิตใจเพิ่มขึ้น (Schutte, 2016) โดย สุขภาวะทางจิตใจ (Psychological Well-Being) เป็นแนวคิดทางการจัดการเชิงบวกที่มีความหลากหลายมิติและครอบคลุมพฤติกรรมอันเกี่ยวกับอัตวิสัยทางสังคม ภายนอก และจิตใจที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคล (Leite et al., 2019; Pawar, 2016) ที่เป็นเงื่อนไขทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลในบริบทการทำงานให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลอื่นที่สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรที่สูงขึ้น (ออร์ดี จอดเกะ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563) นอกจากนี้ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ยังเป็นรูปแบบที่เหนือกว่าความภักดีทั่วไปที่จะทำให้บุคคลผูกพันอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับด้วยพลังงานที่ตนมีทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ที่จะช่วยรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Abun et al., 2020)

จากการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยต่าง ๆ แล้วพบว่า Garg (2017) กล่าวว่า บุคลากรภายในองค์กรได้ให้ความสำคัญในการทำงานด้วยจิตวิญญาณอย่างแท้จริง อันเป็นแก่นแท้ทางความรู้สึกของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของศิริขวัญ เพ็งสมยา และธัญนันท์ บุญอยู่ (2562) ที่ว่า จิตวิญญาณในการทำงานที่ตระหนักถึงคุณค่าในตนเองที่มีต่องานจะสามารถสร้างให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจและความผูกพันในเชิงบวกต่อองค์กรที่จะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ และการศึกษาของ Anvari et al. (2017) ที่ว่า จิตวิญญาณในการทำงานที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะมีผลทางตรงต่อการธำรงรักษาให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้เช่นกัน นอกจากนี้ Abun et al. (2020) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตใจจะเป็นความผาสุกทั้งต่อชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลที่จะครอบคลุมความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดความผูกพันอันเป็นปัจจัยที่กำหนดทัศนคติใน

การทำงานให้เข้ากับบทบาทในการทำงานและการมีส่วนร่วมที่แสดงออกทางร่างกาย ความรู้ความเข้าใจ และอารมณ์ ให้เกิดการทำงานตามบทบาทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถดำรงรักษาให้บุคลากรภายในองค์กรคงอยู่ต่อไปได้อย่างยาวนาน (Ashraf and Siddiqui, 2020)

ดังนั้นจากประเด็นปัญหาและความเกี่ยวข้องของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากผลการสำรวจวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีข้อบ่งชี้ได้ถึงองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่บ่งชี้ได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์และการวิจัยเชิงการสำรวจเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ และเสริมสร้างองค์ความรู้ในแต่ละมิติให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษา ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างให้เกิดการคงอยู่ของจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เพียงพอต่อการให้บริการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพและส่งผลดีต่อผู้ใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการดำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อการดำรงรักษา พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) จิตวิญญาณในการทำงาน 2) สุขภาวะทางจิตใจ 3) ความผูกพันของบุคลากร และ 4) การดำรงรักษาบุคลากร

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 27,560 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 860 คน ซึ่งใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีประชากรที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนและมีการกระจายครอบคลุมกลุ่มประชากรให้มากที่สุด จึงได้แบ่งชั้นภูมิตามแต่ละภาคได้ 4 ภาค คือ ภาคกลาง จำนวน 263 คน ภาคเหนือ จำนวน 155 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 295 คน และภาคใต้ จำนวน 147 คน

1.3.3 ขอบเขตพื้นที่การศึกษา คือ โรงพยาบาลศูนย์ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

1.3.4 ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในซึ่งการศึกษา วิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการใช้ระยะเวลา 1 ปี 4 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ระดับจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการดำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับใด

สมมติฐานที่ 2 (H2) จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตใจ

สมมติฐานที่ 3 (H3) จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากร

สมมติฐานที่ 4 (H4) จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการดำรงรักษาบุคลากร

สมมติฐานที่ 5 (H5) สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากร

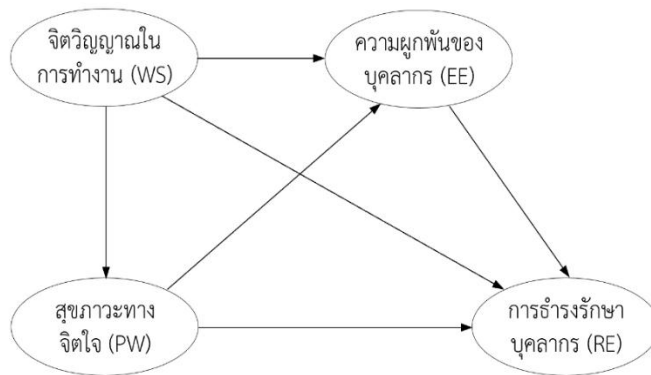
สมมติฐานที่ 6 (H6) สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการดำรงรักษาบุคลากร

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความผูกพันของบุคลากรมี
อิทธิพลทางตรงต่อการดำรงรักษาบุคลากร

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้
นี้ ดังแสดงในภาพที่ 1

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพล
เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 จิต วิญญาณ ในการทำงาน (Workplace Spirituality) จะเป็นปัจจัยหนึ่งของพนักงานที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ภายในกลุ่มองค์กร และเป็นกรอบทางค่านิยมองค์กรที่ปรากฏทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการทำงานของพนักงาน โดยเอื้อให้พนักงานรับรู้ได้ถึงเชื่อมโยงกับผู้อื่นในลักษณะที่ทำให้เกิดความรู้สึกสมบูรณ์และมีความสุข (Schutte, 2016) ซึ่งองค์การที่ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความคิดและจิตวิญญาณในการแสวงหาจุดหมายในการทำงานที่เชื่อมโยงกับพนักงานภายในองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Indradevi, 2020) ที่ก่อให้เกิดผลดีทางคุณลักษณะของการแบ่งปันและความผูกพันซึ่งกันและกันในเชิงบวกกับทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นสุขภาวะทางจิตใจหรือความผูกพันของพนักงานที่มุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล องค์กร และสังคม เป็นต้น

(Pawar, 2016) และจากการศึกษาวิจัยของ Anvari et al. (2017) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานจะมีผลต่อสุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันและการดำรงรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปในทางกายภาพและจิตใจของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่พนักงานโดยส่วนใหญ่ไม่ได้มุ่งเน้นการทำงานด้วยจิตวิญญาณของตนเอง ทำให้แนวทางใหม่ที่น่าสนใจไปสู่การมีประสิทธิภาพขององค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้นย่อมเกิดขึ้นได้ยาก จึงจำเป็นต้องมีการสร้างให้พนักงานคำนึงถึงคุณค่าทางจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงานจะมุ่งเน้นไปที่บุคคลที่มีความต้องการทางด้านร่างกายให้เกิดการทำงานและเชื่อมโยงให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจที่ดีที่จะสร้างให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความผูกพันที่สามารถทำให้แนวโน้มการลาออกของพนักงานลดน้อยลงได้ (Garg, 2017; Indradevi, 2020)

2.2 สุขภาวะทางจิตใจ (Psychological Well-Being)
โดยคุณภาพของประสบการณ์และการทำงานของพนักงานที่

เป็นสภาวะของบุคคลภายในองค์กรจะประกอบด้วย สภาวะทางกายภาพ (Physical Well-Being) สภาวะทางจิตใจ (Psychological Well-Being) และสภาวะทางสังคม (Social Well-Being) ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจะมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะสุขภาพขององค์กร (Pawar, 2016) และตามบรรทัดฐานปัจจัยหนึ่งที่อ้างรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรได้นั้น คือ สภาวะทางจิตใจที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีและเป็นโครงสร้างที่ซับซ้อนอันเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อชีวิตของพนักงานในที่ทำงาน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจจากภายในที่สนับสนุนต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Abun et al., 2020) ที่มีผลกระทบเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ นอกจากนี้สภาวะทางจิตใจจะเป็นอารมณ์เชิงบวกในระดับสูงและความพึงพอใจกับชีวิตทั่วไป พนักงานที่มีสภาวะทางจิตใจในระดับสูงจะมีประสบการณ์ในวิชาชีพ มีความเป็นอิสระจากสถานการณ์ในการทำงาน มีความสมดุลทางอารมณ์ และมีมุมมองเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มสูงขึ้น (Ashraf and Siddiqui, 2020) และจากการศึกษาวิจัยของ Pawar (2016) พบว่า สภาวะทางจิตใจภายในองค์กรจะถือเป็นความตั้งใจอย่างเป็นระบบและร่วมมือกันภายในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมและองค์กรที่สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ตลอดจนสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเพิ่มอาชีพที่เป็นหนึ่งในผลลัพธ์ที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรและอ้างรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น (ศิริขวัญ เพ็งสมยา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2562)

2.3 ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรมีบทบาทการทำงานของตนเองให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน และแสดงออกทางร่างกาย ความรู้ ความเข้าใจ และอารมณ์ในระหว่างแสดงในบทบาทนั้น โดยบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จะไม่มีกรแบ่งแยกระหว่างความเป็นส่วนตัวกับงาน (Abun et al., 2020) ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) จะเป็นส่วนหนึ่งของการ

มีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นความรู้สึกเชิงบวกของสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีต่องานและความตั้งใจ 2) การอุทิศตน (Dedication) จะเป็นการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในองค์กรมาช่วยในการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจและความท้าทายในการทำงาน และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) เป็นลักษณะการทำงานที่แสดงออกอย่างมีความสุขในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว (Arifin et al., 2014) และจากการศึกษาวิจัยของ Ashraf and Siddiqui (2020) พบว่า ความผูกพันของพนักงานมีผลต่อการอ้างรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้ โดยความผูกพันจะเป็นหัวใจหลักของกลยุทธ์องค์กรที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และสนองความต้องการของพนักงานที่มีความหลากหลายได้ เพื่อรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้ในระยะยาว

2.4 การอ้างรักษานักบุคลากร (Employee Retention) ซึ่งถือได้ว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ของธุรกิจหรือสมาคมอื่น ๆ และเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องที่จำเป็นต้องมีการอ้างรักษาให้พนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจไว้ เพื่อให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรและสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดจากความสามารถทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญและมีความท้าทายเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรที่จะอ้างรักษาให้สัดส่วนของสมาชิกในองค์กรคงอยู่ได้ตามที่องค์กรกำหนดไว้ (Banerjee, 2019) จึงถือได้ว่าการลดอัตราการลาออกของพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กร โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารกล่าวไว้ว่า เมื่อพนักงานลาออกจำเป็นต้องมีการคิดสรรหาพนักงานภายในองค์กรเข้ามาใหม่ ซึ่งก็จะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน และการฝึกอบรมที่องค์กรต้องสูญเสียไป อีกทั้งการหมุนเวียนของพนักงานจะส่งผลเสีย

ต่อความเชื่อมั่นของพนักงานและทำให้ความสามารถในการทำกำไรและความสามารถใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้เช่นกัน (Kumar and Rao, 2020)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 27,560 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 860 คน โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Hair et al. (1998) ที่ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง คือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัดเท่ากับ 43 ตัว จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 860 ตัวอย่าง เพื่อให้การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีประชากรที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน และมีการกระจายครอบคลุมกลุ่มประชากรให้มากที่สุด จึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามแต่ละภาคได้ 4 ภาค คือ ภาคกลาง จำนวน 263 คน ภาคเหนือ จำนวน 155 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 295 คน และภาคใต้ จำนวน 147 คน แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามประเมินจิตวิญญาณในการทำงาน

สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932) ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์การให้คะแนน คือ ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย และระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ถ้ามีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามความเที่ยงสูงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจริงได้ โดยผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาจะปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
จิตวิญญาณในการทำงาน (WS)	0.806
สุขภาวะทางจิตใจ (PW)	0.781
ความผูกพันของบุคลากร (EE)	0.831
การธำรงรักษามูลค่า (RE)	0.744

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ประสานขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับผู้อำนวยความสะดวกในโรงพยาบาลศูนย์ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ชี้แจงกับกลุ่มเป้าหมายก่อนการเก็บข้อมูลวิจัยและได้อธิบายพร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนได้มีการแจ้งกับกลุ่มเป้าหมายให้ทราบถึงประโยชน์และสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้นไม่มีการเปิดเผยชื่อของกลุ่มเป้าหมายและเสนอผลโดยภาพรวม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 860 คน

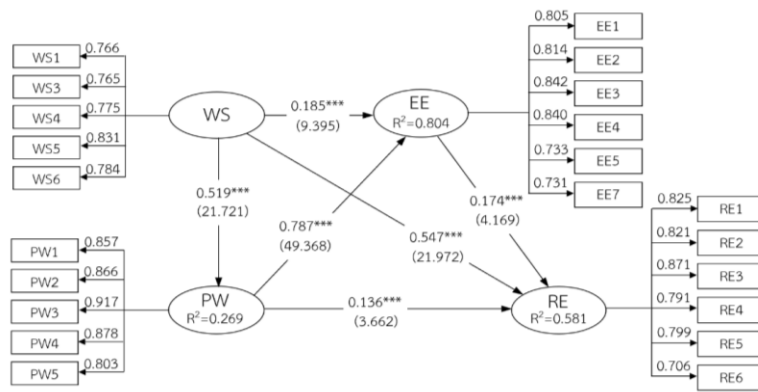
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้คือ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เพื่อการแปลความหมายของข้อมูลและสรุปอธิบายลักษณะของตัวแปร โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1981) คือ “ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด” “ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง น้อย” “ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง” “ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก” “ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด” และ 2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยการวิเคราะห์ที่ทำให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าน้อยที่สุดและวิเคราะห์ค่าสถิติคร่าวละหนึ่งส่วนที่

เรียกว่า PLS-SEM (Partial Least Square SEM) ซึ่งใช้โปรแกรม ADANCO

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการธำรงรักษามูลค่า ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการธำรงรักษามูลค่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.63, 3.61 และ 3.83 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.451, 0.536, 0.480 และ 0.457 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม เป็นผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงาน (WS) มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตใจ (PW) ความผูกพันของบุคลากร (EE) และการธำรงรักษามูลค่า (RE) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.519, 0.185 และ 0.547 ตามลำดับ โดยที่จิตวิญญาณในการทำงาน (WS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการธำรงรักษามูลค่า (RE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.103 2) สุขภาวะทางจิตใจ (PW) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากร (EE) และการธำรงรักษามูลค่า (RE) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.787 และ 0.136 ตามลำดับ โดยที่สุขภาวะทางจิตใจ (PW) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการ

ธำรงรักษามูลค่า (RE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.137 และ 3) ความผูกพันของบุคลากร (EE) มีอิทธิพลทางตรงต่อการธำรงรักษามูลค่า (RE) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.174 ดังนั้นสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน (WS) สุขภาวะทางจิตใจ (PW) และความผูกพันของบุคลากร (EE) เป็นปัจจัยที่ธำรงรักษาให้บุคลากร (RE) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขของอยู่ในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1: WS → PW	0.519***	21.721	สนับสนุน
H2: WS → EE	0.185***	9.395	สนับสนุน
H3: WS → RE	0.547***	21.972	สนับสนุน
H4: PW → EE	0.787***	49.368	สนับสนุน
H5: PW → RE	0.136***	3.662	สนับสนุน
H6: EE → RE	0.174***	4.169	สนับสนุน

หมายเหตุ: (***) หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58) (WS หมายถึง จิตวิญญาณในการทำงาน; PW หมายถึง สุขภาวะทางจิตใจ; EE หมายถึง ความผูกพันของบุคลากร; RE หมายถึง การธำรงรักษามูลค่า)

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.519, 0.185 และ 0.547 ตามลำดับ และมีค่าสถิติทดสอบที่เท่ากับ 21.721, 9.395 และ 21.972 ตามลำดับ 2) สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.787 และ 0.136 ตามลำดับ และมีค่าสถิติทดสอบที่เท่ากับ 49.368 และ 3.662 ตามลำดับ และ 3) ความผูกพันของบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อการธำรงรักษาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.174 และมีค่าสถิติทดสอบที่เท่ากับ 4.169

5. อภิปรายผล

5.1 จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพมีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีจิตวิญญาณในการทำงานที่ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง สำนึกรักในองค์กร และมีความสมดุลที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป็นหลัก จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมของจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Garg (2017) และ ศิริขวัญ เพ็งสมยา และธัญนันท์ บุญอยู่ (2562) ที่ว่า จิตวิญญาณในการทำงานจะเป็นสุขภาวะทางจิตใจที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะทำให้บุคคลภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่นที่จะทำงานตามท้องถ้งการกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันของบุคลากร และการ

ธำรงรักษาบุคลากร ส่วนสุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรและการธำรงรักษาบุคลากร และความผูกพันของบุคลากรก็มีอิทธิพลทางตรงต่อการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Anvari et al. (2017) และ Abun et al. (2020) ที่ว่า จิตวิญญาณในการทำงานจะสามารถสร้างให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจที่เป็นความผาสุกทั้งต่อชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่จะก่อให้เกิดความผูกพันอันเป็นทัศนคติในการทำงานที่มุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถธำรงรักษาให้บุคลากรภายในองค์กรคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน (Ashraf and Siddiqui, 2020)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้

6.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นแนวคิดของสุขภาวะทางจิตใจที่สามารถนำมาปรับใช้ในการสร้างทีมงานให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงกับบุคคลอื่นภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างและรักษามาตรฐานของจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีมทั้งด้านชีวิตภายใน ความหมายของงาน และความสัมพันธ์กับองค์กรให้เกิดความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดสุขภาวะทางจิตใจที่สามารถสร้างความผูกพันและการคงอยู่ในองค์กร

6.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิตใจจะเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้งทางสังคม จิตใจ อารมณ์ และร่างกายที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตัวตนผ่านการให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการจัดการสร้างให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจที่เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้สอดคล้องกัน

เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการธำรงรักษาให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

6.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของบุคลากรจะเป็นทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยที่บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยการทุ่มเทและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพัน เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน กลุ่ม และองค์กร ซึ่งจะสามารถสร้างให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถและพร้อมที่จะคงอยู่ภายในองค์กรแม้จะเกิดปัญหาขึ้นก็ตาม

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 การวิจัยในครั้งนี้ ไม่ได้แบ่งกลุ่มศึกษาประชากรตามช่วงอายุ จึงทำให้การศึกษารั้งต่อไปควรศึกษาผลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) แยกตามแต่ละช่วงวัย เพื่อให้ทราบแนวคิดและทัศนคติของพยาบาลที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้องพยาบาลแต่ละช่วงอายุได้อย่างลึกซึ้งขึ้น

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรมากขึ้น อาทิเช่น ปัจจัยสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้คงอยู่และสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2562). รายงานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุขประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.

กฤษฎา แสงดี, เดือนเพ็ญ อีวรรณวิวัฒน์, วิจิต หล่อจิรชุนท์กุล และจิราวัลย์ จิตรถเวช.

(2552). ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารประชากร, 1(1), 73-93.

กฤษฎา แสงดี. (2560). วิถีชีวิตและแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 26(2), 456-468.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.

วารสารสภาพยาบาล, 27(1), 5-12.

ศิริขวัญ เพ็งสมยา และธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภารัตนจักรในเขตบางรัก. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2562, จาก

<https://rsucon.rsu.ac.th/files/proceedings/nation2019/NA19-125.pdf>.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2554). การศึกษาและติดตามการขาดแคลนบุคลากรทางด้านพยาบาลของคณะกรรมาธิการสาธารณสุขวุฒิสภา. ค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2562, จาก http://www.library2.parliament.go.th/giventake/content_sn/.../d022154-16.pdf.

ออร์ดี จอดเกาะ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพล

เชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในงาน สุข
ภาวะทางจิตใจ และความพึงพอใจในงานที่มี
ต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์
พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร. **วารสารสมาคมนักวิจัย,**
25(3), 273-287.

Abun, D., Magallanes, T., Foronda, G. S. L. and
Encarnacion, M. J. (2020). Employees'
workplace well-being and work
engagement of divine word colleges'
employees in Ilocos region,
Philippines. **Research in Business &
Social Science**, 9(2), 70-84.

Anvari, R., Barzaki, A. S., Amiri, L., Irum, S. and
Shapourabadi, S. (2017). The
mediating effect of organizational
citizenship behavior on the
relationship between workplace
spirituality and intention to leave.
Intangible Capital, 13(3), 615-639.

Arifin, F. A., Troena, E A. and Rahayu, M.
(2014). The influence of
organizational culture, leadership,
and personal characteristics towards
work engagement and Its impacts on
teacher's performance: A study on
accredited high schools in Jakarta.
**International Journal of Business
and Management Invention**, 3(1),
20-29.

Ashraf, T. and Siddiqui, D. A. (2020). The
impact of employee engagement on
employee retention: The role of
Psychological capital, control at work,

general well-being and job
satisfaction. **Human Resource
Research**, 4(1), 67-93.

Banerjee, A. (2019). Failure of employee
retention and its consequences on
organization through content analysis.
**International Journal of Research
Granthaalayah**, 7(3), 200-207.

Best, J. W. (1981). **Research in education** (4th
ed.). Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall.

Garg, N. (2017). Workplace spirituality and
employee well-being: An empirical
exploration. **Journal of Human
Values**, 23(2), 129-147.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and
Black, W. C. (1998). **Multivariate data
analysis** (5th ed.). New York: Prentice
Hall.

Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality:
Successful mantra for modern
organization. **Journal of Critical
Reviews**, 7(6), 437-440.

Kumar, K. and Rao, S. (2020). Employee
retention strategies in startups: A
study with reference to select
startups at Hyderabad. **Journal of
Critical Reviews**, 7(2), 1180-1185.

Leite, A., Ramires, A., Moura, A. D., Souto, T.
and Maroco, J. (2019). Psychological
well-being and health perception:
Predictors for past, present and future.
Arch Clin Psychiatry, 140, 5-53.

- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, 140, 5-53.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. **Employee Relations**, 38(6), 975-994.
- Schutte, P. J. W. (2016). Workplace spirituality: A tool or a trend?. **HTS Teologiese Studies, Theological Studies**, 72(4), 1-5.

