

## Original Article

## นิพนธ์ต้นฉบับ

# การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

อรทัย หนูกลับ

อุษณี ณ ตะกั่วทุ่ง

กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

**บทคัดย่อ**

การสำรวจภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จำนวน 176 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปรับจากของอุษณี ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.86 และมีค่าความเที่ยง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.95 ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ด้าน คือ การบริหารจัดการ คุณภาพภาวะผู้นำ การบริหารบุคลากร และการปฏิบัติงานร่วมกับให้บริการเชิงวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การศึกษาพบว่า การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  3.04, SD 0.50) โดยด้านที่มีการรับรู้ คือ ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ ( $\bar{x}$  3.36, SD 0.55) ด้านที่มีการรับรู้ต่ำสุด คือ ด้านการบริหารบุคลากร ( $\bar{x}$  2.89, SD 0.53) สำหรับข้อที่มีการรับรู้สูงสุดคือฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายให้พยาบาลวิชาชีพให้บริการผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ( $\bar{x}$  3.94, SD 0.97) และข้อที่มีการรับรู้ต่ำสุด คือ ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดพื้นที่/ ห้องสำหรับพยาบาล เจ้าหน้าที่ที่กระหว่างการทำงานในหอผู้ป่วย ( $\bar{x}$  2.01, SD 0.88)

**คำสำคัญ:** โรงพยาบาลดึงดูดใจ**บทนำ**

สถานการณ์พยาบาลไทยในปัจจุบัน กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ผลการสำรวจ พ.ศ. 2548 แสดงว่าประเทศไทยขาดพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 25,505 คน<sup>(1)</sup> ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล มีสาเหตุมาจาก

ความไม่พึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับสภาพงานหนัก การทำงานเกินบทบาท โอกาสความก้าวหน้า น้อย โอกาสในการเลือกงานน้อย ไม่พอใจในระบบบริหารจัดการ การอยู่เวรยามวิกาล ความรับผิดชอบที่มาก และเสี่ยงต่อการติดโรคง่าย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้

ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหมดกำลังใจในการทำงานเป็นสาเหตุให้พยาบาลโอนย้าย และลาออกจากงาน<sup>(2,3)</sup> ประกอบกับในปัจจุบันได้นำนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพมาใช้ ทำให้โรงพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องปรับปรุงการบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภพมากขึ้น<sup>(4)</sup> จึงต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ และทักษะ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานที่มีอยู่เดิม และจากการที่โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีรูปแบบโครงสร้างองค์การแบบราชการ มีลักษณะการบริหารงานแบบเป็นทางการ มีโครงสร้างองค์กรแบบหน่วยงานหลัก กำหนดสายบังคับบัญชาตามลำดับ มีกฎระเบียบที่แน่นอน กำหนดเป้าหมายขององค์การชัดเจน ดำเนินงานตามแบบแผนที่กำหนดไว้ บุคลากรจัดแยกแผนกตามความชำนาญ ทำให้รวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ช่วงการบังคับบัญชาแคบ การตัดสินใจเป็นไปตามสายบังคับบัญชาจึงปฏิบัติงานล่าช้า<sup>(5)</sup> ดังนั้นทำให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการโอนย้าย และการลาออกจากงาน โดยมีสาเหตุจากความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ขาดความสุข และไม่พึงพอใจในงาน<sup>(6)</sup>

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เช่นเดียวกับองค์การพยาบาลโรงพยาบาลอื่น โดยมีอัตราการโอนย้าย ลาออกจากงานของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จากสถิติการโอนย้าย ลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีอัตราการโอนย้าย ลาออก ตั้งแต่ พ.ศ. 2549-2550 และ 2551 เท่ากับร้อยละ 1.65, 1.84 และ 2.63 ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุของการลาออกจากงาน พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน สวัสดิการที่ได้รับ และรูปแบบการบริหาร รวมทั้งภาระงานที่หนักอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้มีการสำรวจความพึงพอใจในงาน เมื่อเดือน กันยายน

2551 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในงานคิดเป็นร้อยละ 66 โดยข้อที่ต่ำสุด คือ การมีโอกาสดลากร้อยละ 53 รองลงมา เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ร้อยละ 55 และสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 56 ผู้บริหารของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตได้มีความพยายามหาแนวทางแก้ปัญหา แต่ยังคงมีการโอนย้าย และลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

จากการค้นคว้าทางวิชาการพบว่ารูปแบบการบริหารแบบโรงพยาบาลดึงดูดใจ สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศสหรัฐอเมริกาได้จริง จากการศึกษาของ Romano<sup>(7)</sup> พบว่า โรงพยาบาลที่ใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานแบบดึงดูดใจ มีอัตราการลาออกของพยาบาลลดลงจากร้อยละ 18 เหลือ ร้อยละ 5 ภายในระยะเวลา 3 ปี ในโรงพยาบาลดึงดูดใจพยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากกว่า ตั้งใจลาออกจากงาน และมีอัตราการลาออกจากรายงานที่ต่ำกว่าผู้ที่อยู่ในโรงพยาบาลที่ไม่ดึงดูดใจ ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของโรงพยาบาลดึงดูดใจ สามารถแก้ไขปัญหการขาดแคลนพยาบาลได้ มีผลลัพธ์ด้านการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลที่ได้ผลดี และส่งเสริมการปฏิบัติการเชิงวิชาชีพที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการบริการพยาบาลที่เป็นเลิศ สำหรับประเทศไทยยังไม่มีผู้ศึกษาว่าโรงพยาบาลแห่งใดเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ อย่างเป็นทางการมีเพียงการศึกษาของสุภาณี คงชุม<sup>(8)</sup> ที่ศึกษาลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจในบริบทประเทศไทย และอุษณี ณ ตะกั่วทุ่ง<sup>(9)</sup> ที่ศึกษาระดับความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้รูปแบบการบริหารจัดการของโรงพยาบาลดึงดูดใจ เป็นพื้นฐานในการสำรวจระดับความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาใช้ในการแก้ปัญหา และการบริหารจัดการองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต และมีคุณภาพการบริการพยาบาลที่ดี

### วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวางนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จำนวน 376 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร<sup>(10)</sup>

$$n = \frac{NZ^2\alpha_2\sigma^2}{[e^2(N-1)] + [Z^2\alpha_2\sigma^2]}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

$\sigma^2$  = ค่าแปรปรวนของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนสมมุติของการประมาณค่า โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนสมมุติไม่เกิน 0.2

Z = ค่าสถิติมาตรฐานภายใต้โค้งปกติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยจับสลากจากรายชื่อในแต่ละหอผู้ป่วย จำนวน 176 คน ดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม 2551 ถึง 30 ตุลาคม 2551

### นิยามตัวแปร

**โรงพยาบาลตั้งตูดใจ** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต รับรู้ถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาล ว่ามีลักษณะสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพพบใหม่ต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน และเป็นโรงพยาบาลที่สามารถธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่เดิมให้คงอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหน่วยงานที่ปฏิบัติ

**เครื่องมือในการศึกษา** คือแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย เนื้อหา 2 ส่วน ส่วนที่ 1 สอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยประเภทหน่วยงาน คำตอบมีให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง ส่วนที่ 2 ใช้แบบสอบถามด้านความเป็นโรงพยาบาลตั้งตูดใจ ของอุษณี ณ ตะกั่วทุ่ง<sup>(9)</sup> ผ่านการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และตรวจสอบความเที่ยงแล้ว โดยค่าดัชนีความตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86 และค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 แยกเป็นค่าความเที่ยงรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.79 2) ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 3) ด้านการบริหารบุคลากร ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.80 4) ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว โดยในแต่ละข้อคำถามมีให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด ถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด

### การแปลผลระดับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ<sup>(11)</sup>

#### คะแนนเฉลี่ย

4.50 - 5.00	สูงมาก
3.50 - 4.49	สูง
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากประชากรพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 376 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยจับสลากจากรายชื่อในแต่ละหอผู้ป่วย จำนวน 176 คน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

- วิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การเป็นโรงพยาบาล

ดึงดูดใจของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

### ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 32.4 อายุเฉลี่ย 37.05 ปี (SD 9.03) ร้อยละ 92 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 25 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมานานอยู่ในช่วง 6-10 ปี รองลงมา คือ 1-5 ปี (19.3%) ระยะเวลาเฉลี่ยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล คือ 14.11 ปี (SD 8.94) สำหรับระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน ร้อยละ 42.6 ปฏิบัติงานในช่วง 1-5 ปี รองลงมาคือช่วง 6-10 ปี (30.7%) (ตารางที่ 1)

ผลการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  3.04, SD 0.50) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ ( $\bar{x}$  3.36, SD 0.55) (ตารางที่ 2)

ผลการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีอำนาจในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบตามแผนที่วางไว้ ( $\bar{x}$  3.55, SD 0.71) รองลงมา คือ ฝ่ายการพยาบาลมีสายบังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นน้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และฝ่ายการพยาบาลมีการกระจายอำนาจการบริหารงานแก่ผู้บริหารระดับต่าง ๆ สำหรับข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดพื้นที่/ ห้องสำหรับพยาบาลเจ้าหน้าที่ พักระหว่างการทำงานในหอผู้ป่วย ( $\bar{x}$  2.01, SD 0.88) รองลงมา คือ ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดพื้นที่ เป็นห้องประชุม หรือศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการสำหรับ

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 176 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ (ปี) <math>\bar{x}</math> 37.05, SD 9.031 (22-59)</b>		
20-30	52	29.6
31-40	57	32.4
41-50	49	27.8
51-60	18	10.2
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	162	92.0
ปริญญาโท	14	8.0
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) <math>\bar{x}</math> 14.11, SD 8.935 (1-34)</b>		
1-5	34	19.3
6-10	44	25.0
11-15	25	14.2
16-20	20	11.4
21-25	32	18.2
> 25	21	11.9
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน (ปี) <math>\bar{x}</math> 8.58, SD 6.939 (1-31)</b>		
1-5	75	42.6
6-10	54	30.7
11-15	19	10.8
16-20	14	8.0
21-25	6	3.4
> 25	8	4.5
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
อายุรกรรม	42	23.9
ศัลยกรรม	44	25.0
สูติรีเวช	20	11.4
กุมารเวชกรรม	10	5.7
หอผู้ป่วยวิกฤติ (ICU)	8	4.6
การพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทาง	6	3.3
ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	19	10.8
ผ่าตัด-วิสัญญี	27	15.3

ตารางที่ 2 การรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดีใจของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง: โดยรวม รายด้าน และเฉพาะส่วนสำคัญรายข้อ (n 176)

การรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดีใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
<b>ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ</b>	<b>3.36</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ฝ่ายการพยาบาล มีนโยบายให้พยาบาลวิชาชีพให้บริการผู้ป่วย โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์	3.94	0.97	สูง
2. ฝ่ายการพยาบาล ส่งเสริม กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ นำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	3.02	0.70	ปานกลาง
3. ฝ่ายการพยาบาล มีระบบบันทึกทางการพยาบาลที่สะดวกในการบันทึกข้อมูล	2.94	0.82	ปานกลาง
<b>ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ</b>	<b>2.93</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. หัวหน้าพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีกับพยาบาลวิชาชีพ และผู้ร่วมงานสาขาอื่น	3.44	0.75	ปานกลาง
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2.76	0.86	ปานกลาง
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ สามารถนำนโยบาย ลงสู่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และนำมาปฏิบัติจริงได้	2.72	0.76	ปานกลาง
<b>ด้านการบริหารจัดการ</b>	<b>2.91</b>	<b>0.60</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีอำนาจในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบตามที่วางไว้	3.55	0.71	สูง
2. ฝ่ายการพยาบาล มีการจัดพื้นที่ เป็นห้องประชุม หรือศึกษา คั่นคว่ำทางวิชาการสำหรับพยาบาล	2.46	0.82	ต่ำ
3. ฝ่ายการพยาบาล มีการจัดพื้นที่/ ห้องสำหรับพยาบาล/ เจ้าหน้าที่ พักระหว่างการทำงานในหอ ผู้ป่วย	2.01	0.88	ต่ำ
<b>ด้านการบริหารบุคลากร</b>	<b>2.89</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ฝ่ายการพยาบาล มีการสำรวจความต้องการในการ ฝึกอบรมและลาศึกษาต่อของบุคลากร เป็นประจำทุกปี	3.59	0.93	สูง
2. พยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในเรื่องรายได้ เครื่องแบบที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล	2.54	0.91	ปานกลาง
3. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ในอัตราใกล้เคียงหรือมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับเดียวกันที่ทำงานในโรงพยาบาลอื่นในสังกัดเดียวกัน	2.39	1.01	ต่ำ
<b>โดยรวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>

พยาบาล และฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายในการพบปะผู้ปฏิบัติงาน เพื่อชี้แจงนโยบาย และรับฟังปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ผลการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดีใจ ด้านคุณภาพภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ

ที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้าพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีกับพยาบาลวิชาชีพ และผู้ร่วมงานสาขาอื่น ( $\bar{x}$  3.44, SD 0.75) รองลงมา คือ ผู้บริหารทางการพยาบาล ใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการ

ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{x}$  3.36, SD 0.73) และเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาด ผู้บริหารทางการแพทย์มีการตรวจสอบ และค้นหาสาเหตุ โดยไม่ ตำหนิ หรือลงโทษอย่างรุนแรง ส่วนข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับ สามารถนำนโยบาย ลงสู่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และนำมาปฏิบัติจริงได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารเป็นแบบอย่างของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทั้งในเชิงวิชาชีพ และการบริหารจัดการ

ผลการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ด้านการบริหารบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาลมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและลาศึกษาต่อของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ( $\bar{x}$  3.59, SD 0.93) รองลงมา คือ ฝ่ายการพยาบาลมีการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทุกระดับเป็นประจำทุก 6 เดือน และฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมให้การศึกษาต่อเนื่อง สำหรับข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาล รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสมในเรื่อง รายได้ เครื่องแบบ ที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล และฝ่ายการพยาบาล มีการจัดสรรอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภาระงานของแต่ละหน่วยงาน

ผลการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายให้พยาบาลวิชาชีพ ให้บริการผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ( $\bar{x}$  3.94, SD 0.97) รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพ ทราบถึงบทบาท ความรับ

ผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติงาน และพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทในการดูแลและประสานงาน เพื่อส่งต่อผู้ป่วยทั้งภายใน และภายนอกในโรงพยาบาล สำหรับข้อที่พยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจต่ำสุด ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการบันทึกทางการแพทย์ที่สะดวกในการบันทึกข้อมูล รองลงมา คือ ฝ่ายการพยาบาล ส่งเสริม กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

## วิจารณ์

1. ผลการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการรับรู้สูงมากกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพซึ่งมีการรับรู้ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  3.36, SD 0.55) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจต่ำสุด คือ ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการบันทึกทางการแพทย์ที่สะดวกในการบันทึกข้อมูล ( $\bar{x}$  2.94, SD 0.82)

เนื่องจากระบบการบันทึกทางการแพทย์ในปัจจุบันมีเอกสารที่ต้องบันทึกค่อนข้างมาก ซับซ้อนไม่สะดวกต่อการบันทึกข้อมูล ส่งผลให้การบันทึกขาดความต่อเนื่องและครอบคลุม ซึ่งจากผลการศึกษาของสุภานี คงชุม<sup>(8)</sup> พบว่าลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ควรีระบบการบันทึกทางการแพทย์ที่ไม่ซับซ้อน มีความสะดวกในการบันทึก เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินคุณภาพการพยาบาล เป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจรักษาผู้ป่วยของแพทย์ เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพอื่น ๆ เป็นเอกสารทางกฎหมาย ที่ใช้ประกอบการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางสุขภาพ และหากรูปแบบที่ใช้ในการบันทึกมีความยุ่งยากซับซ้อน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการบันทึก และทำให้การบันทึกทางการแพทย์ไม่เป็น

ไปตามกระบวนการพยาบาล ขาดความต่อเนื่องและครอบคลุม<sup>(12,13)</sup>

ส่วนข้อที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับฝ่ายการพยาบาล ส่งเสริม กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล อยู่ในระดับต่ำเป็นอันดับสองในด้านนี้ เนื่องจากในขณะนี้ มีนโยบายให้องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ยังไม่มีการนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรทางการพยาบาลยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในการพัฒนางานอย่างแท้จริง ประกอบกับฝ่ายการพยาบาลยังมีแหล่งข้อมูลในค้นคว้า น้อย ช่องทางในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางวิชาการมีข้อจำกัด เช่น การถึงฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้อย่างจำกัด

และข้อที่ว่า ฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ ที่รับวุฒิปริญญาตรีเป็นผู้ชำนาญเฉพาะทาง มีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาทางด้านการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรทางการพยาบาลและบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ อธิบายได้ว่า เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลยังไม่มี การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการ ปฏิบัติงานแก่พยาบาลชำนาญเฉพาะทาง และจาก ความขาดแคลนกำลังงานพยาบาลในปัจจุบันทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ต้องปฏิบัติหมุนเวียนระหว่างคู่หาคู่ผู้ป่วยทุก 6 เดือน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนางานของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพภาวะผู้นำจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การเป็นโรงพยาบาล ดึงดูดใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารทางการ พยาบาลทุกระดับ สามารถนำนโยบาย ลงสู่ผู้ปฏิบัติได้ อย่างชัดเจน และนำมาปฏิบัติจริงได้ ( $\bar{x}$  2.72, SD 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับเป็นผู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{x}$  2.76, SD 0.86) และ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของผู้นำที่มีความรู้ความ สามารถทั้งในเชิงวิชาชีพ และการบริหารจัดการ ( $\bar{x}$  2.84, SD 0.86)

อธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันกลุ่มการ พยาบาลยังขาดระบบการเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลส่งผลให้ผู้ บริหารขาดประสบการณ์ ขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น เดียวกับการศึกษาของสุมาลี จักรไพศาล<sup>(14)</sup> ที่พบว่า ปัจจุบันยังขาดการเตรียมพยาบาลวิชาชีพ เพื่อการเข้า สู่ตำแหน่งผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารระดับหัวหน้าหอ ผู้ป่วย ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีโครงการอบรมผู้บริหาร ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงอยู่อย่างต่อเนื่อง แต่ไม่มีการกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ที่แน่นอนว่า ผู้ที่จะขึ้น ดำรงตำแหน่งต้องผ่านการอบรมมาก่อนหรือไม่ ส่งผล ให้ผู้บริหารขาดประสบการณ์ ขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม ถึงแม้ว่าสำนักการพยาบาล ได้พยายามจัดทำโครงการ ยกย่องโครงสร้างการบริหารให้มีการกระจายอำนาจ และ มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมีการทดลองใช้ ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปบางแห่ง แต่ ยังไม่มีรูปแบบโครงสร้างที่แน่นอนในอันที่จะเอื้อให้รูปแบบการบริหารเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม และยังไม่ สามารถกำหนดให้ผู้บริหารนำไปปฏิบัติได้จริง

ดังนั้นจากผลการวิจัยด้านคุณภาพภาวะผู้นำ องค์กรการพยาบาลควรมีการเตรียมความพร้อมในด้าน การบริหารแก่ผู้ที่จะขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ทางการพยาบาล และควรพัฒนาบุคลากรพยาบาล ระดับผู้บริหาร อย่างต่อเนื่อง ในทักษะการแก้ไขปัญหา การเจรจาต่อรอง การสร้างแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม และ ส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความไว้วางใจในผู้บริหาร และทำงานอย่างมีความสุขด้านการบริหารจัดการ จำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ฝ่าย การพยาบาลมีการจัดพื้นที่/ ห้องสำหรับพยาบาล เจ้าหน้าที่ พักระหว่างการทำงานในหอผู้ป่วย ( $\bar{x}$  2.01, SD 0.88) รองลงมา คือ ฝ่ายการพยาบาลมีการจัดพื้นที่ เป็น ห้องประชุม หรือศึกษา ค้นคว้าทางวิชาการสำหรับ

พยาบาล ( $\bar{x}$  2.46, SD 0.82) และฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายในการพบปะผู้ปฏิบัติงาน เพื่อชี้แจงนโยบาย และรับฟังปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}$  2.47, SD 0.81) อธิบายได้ว่า สิ่งดังกล่าวเป็นการแสดงถึง การจัดสวัสดิการทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านกายภาพที่ดีที่ผู้บริหารควรจะมีการบริหารจัดการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รับรู้ว่าคุณภาพมีความเอื้ออาทรต่อผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจ มีความรู้สึกว่าคุณได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร ซึ่งการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน<sup>(15)</sup> แต่เนื่องจากโรงพยาบาลมีข้อจำกัดในด้านสถานที่ตั้งซึ่งสภาพเป็นเชิงเขาทำให้ไม่สามารถขยายพื้นที่ใช้งานได้เต็มที่ อีกทั้งในอดีตการออกแบบโครงสร้างหอผู้ป่วยกลุ่มการพยาบาลไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการออกแบบและกำหนดพื้นที่ใช้สอย

ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกรายข้อ พบว่าการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาล ( $\bar{x}$  2.39, SD 1.01) รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในเรื่อง รายได้ เครื่องแบบ ที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล ( $\bar{x}$  2.54, SD 0.91) และฝ่ายการพยาบาลมีการจัดสรรอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภาระงานของแต่ละหน่วยงาน ( $\bar{x}$  2.59, SD 0.99) ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลภาครัฐมีระบบค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพในการปฏิบัติงาน มีความเหลื่อมล้ำในวิชาชีพและระหว่างวิชาชีพในทีมสุขภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าล่วงเวลา (OT) ของกระทรวงสาธารณสุขมีความแตกต่างกันมากกับหน่วยงานอื่น ดังนี้ กระทรวงสาธารณสุข 500 บาท/เวร ขณะที่หน่วยงานอื่น จ่ายให้ 600-1,000 บาท/เวร ค่าตอบแทนค่าล่วงเวลาของพยาบาลวิชาชีพใน

กระทรวงสาธารณสุขใช้มาตั้งแต่ ปี 2544 แต่ยังไม่มีการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนขณะที่หน่วยงานอื่นมีค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาสูงกว่าของกระทรวงสาธารณสุขทุกหน่วยงาน ทั้งทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และกระทรวงกลาโหม<sup>(9)</sup> ดังนั้นจากภาระงานที่หนัก ค่าตอบแทนมีความเหลื่อมล้ำ รวมถึงการขาดสวัสดิการที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และลาออกจากองค์กร

## ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

### 1. สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล

1.1 ควรมียุทธศาสตร์ที่สามารถจัดให้แก่พยาบาลวิชาชีพได้ในเบื้องต้น ซึ่งได้แก่ เครื่องแบบที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล เพื่อเป็นการดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพให้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

1.2 ควรกำหนดแผนการนิเทศปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการตรวจเยี่ยมหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อรับฟังปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ควรมียุทธศาสตร์ในการตรวจสอบการบันทึกทางการพยาบาล สร้างความตระหนักแก่บุคลากรทางการพยาบาลให้เห็นถึงความสำคัญของการบันทึกทางการพยาบาล มีการปรับแบบบันทึกทางการพยาบาลให้ง่าย สะดวก ต่อการบันทึก

มีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจ ความตั้งใจในการคงอยู่ของบุคลากรทางการพยาบาลความพึงพอใจของผู้รับบริการ และคุณภาพการบริการพยาบาล ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบโรงพยาบาลดึงดูดใจ



### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ นายแพทย์เจษฎา จงไพบูลย์พัฒนา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ที่กรุณาให้การสนับสนุน ตลอดจนให้การส่งเสริมการนำเสนอ เพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพทุกหอ ทุกงาน ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

### เอกสารอ้างอิง

1. สุปราณี เสนาดิสัย. Nurse and positive practice environment : Thai major concern. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ Positive Practic Environments: Quality Workplaces=Quality Patient Care. 16-18 พฤษภาคม 2550; ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย; 2550.
2. มาริษา สมบัติบุรณ์. การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. วารสารพยาบาลศาสตร์ 2546; 21(2):34-45.
3. กุลธิดา สุตจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
4. ปรีดา แต่อารักษ์. ผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจต่อสุขภาพอนามัยคนไทย. กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์; 2542.
5. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. คู่มือปฏิบัติสุขภาพแห่งชาติ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2543.
6. ทศนา บุญทอง. ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอด; 2543.
7. Romano M A. Strong attraction: as hospitals seek "Magnet" status to retain nurses and improve care, some see the program as little more than a pricey gimmick. Modern Healthcare 2002; 32(50):28-38.
8. สุภาณี คงชุม. การศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
9. อุษณี ณ ตะกั่วทุ่ง. การศึกษาความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระจ่าง สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.
10. Daniel WW. Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences. 4th ed. New York: Ley&Sons; 1987.
11. ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
12. กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2539.
13. จินนระรัตน์ ศรีภักดิ์บุญ. การบันทึกทางการพยาบาล. วารสารกองการพยาบาล 2541; 25:41-7.
14. สุมาลี จักรไพศาล. การพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพบริการ. วารสารพยาบาลศาสตร์ 2541; 10(1-3):49-57.
15. ละออ อริยะกุลนิมิต. การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.

**Abstract Magnet Hospitals Perceived by Professional Nurses in Vachira Phuket Hospital  
Orathai Hnuklub, Usanee Na takuathung**

Nursing Organization Service

*Journal of Health Science* 2008; 17:SVII2102-11.

This cross-sectional research was conducted with the objective of examining the level of magnet hospitals as perceived by professional nurses in Vachira Phuket Hospital. The sample group consisted of 176 subjects. The research instrument employed consisted of a set of questionnaire on magnet hospitals according to the perceptions of professional nurses which the researchers created from research instrument of Usanee Na Takuathung (2008). The instrument passed the test with content validity of 0.86. Reliability of the questionnaire was tested and yielded a Cronbach's alpha coefficient of 0.95. It consisted of the following 4 aspects: administration management, quality of leadership, human resource management and professional practice and service. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean and standard deviation. The research findings revealed that the overall perception of magnet hospitals was high ( $\bar{x}$  3.04, SD 0.50) wherein the aspect with the highest perception was professional practice and service ( $\bar{x}$  3.36, SD 0.55). The aspect that had the lowest perception was personnel management ( $\bar{x}$  2.89, SD 0.53) while the topic that had the highest perception was the Nursing Department's policy to have professional nurses provide services for patients in consideration of human compassion ( $\bar{x}$  3.94, SD 0.97) and the item that had the lowest perception was the perception that nursing administrator had to provide area / room for relax during their shift ( $\bar{x}$  2.01, SD 0.88).

**Key words:** magnet hospitals, professional nurses