



สาระสำคัญที่ดึงดูดใจ  
ให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ใน ไอ ซี ยู  
**Essentials of Magnetism in ICU**

ประชิด ศรราชพันธุ์\*  
วราพร หาญคุณะเศรษฐ์\*  
จารุพันธ์ ศรีจันทร์ดี\*

\*พยาบาลวิชาชีพ

งานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

## สาระสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ใน ไอ ซี ยู Essentials of Magnetism in ICU

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยกลยุทธ์การเรียนรู้และเติบโต ทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อมๆกัน ได้แก่ การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนองค์กร (Organization Capital) และทุนความรู้ (Intellectual Capital) เพื่อผลักดันการพัฒนาองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรปรับปรุงและสร้างสรรค์ สิ่งที่มีประโยชน์เอื้อต่อการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และมีศักยภาพ ในการแข่งขันการพัฒนาคุณภาพงานเปรียบเหมือนการที่เราคอยดูแลปรับเปลี่ยน ซ่อมแซม ตกแต่งบ้านของเราให้น่าอยู่อาศัย หาวิธีการป้องกันไม่ให้ผุพัง ออกแบบหรือปรับปรุงที่รื้อเก่าใหม่ให้สวยงามอยู่เสมอ บ้านของเราจะดูดีและ น่าอยู่มากขึ้น การปรับปรุงบ้านหลังใหญ่ที่ทำพร้อมๆกันหลายๆจุดอาจทำให้การดูแลซ่อมแซมไม่ทั่วถึงและมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ถ้าหากคนในบ้านไม่ช่วยกันดูแลควบคุมการซ่อมแซม ก็อาจทำให้ผลงานออกมา ไม่ดีหรือไม่เป็นดังที่คาดหวังไว้ ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่เราลงทุนลงแรงไป ผลกระทบที่ตามมาย่อมตกอยู่กับเรา ซึ่งเป็นผู้พักอาศัยอยู่ในบ้าน การดูแลคนที่อยู่ในบ้านให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข เป็นหน้าที่ที่สำคัญ ของทุกหน่วย/ฝ่ายฯ ซึ่งต่างก็คาดหวังผลลัพธ์สุดท้ายของการดูแลคนที่พักอาศัยอยู่ในบ้านไม่แตกต่างกัน คือ ต้องการให้คนในบ้านสุขภาพดี มีความสุข ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือ รักบ้าน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ภาคภูมิใจและพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตอยู่ในบ้านหลังใหญ่นี้ และ เมื่อเวลาผ่านไปก็ยิ่งเพิ่มพูนความรักและความผูกพันมากขึ้นจนเป็นบุคคลที่มีความสุขในการทำหน้าที่เพื่อ เป้าหมายองค์กรและไม่อยากจากไปไหน

ผลลัพธ์สุดท้ายของการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ฝ่ายการพยาบาลฯ ยังไม่สามารถพัฒนา ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ในระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมาคือ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่คาดหวังไว้ เท่ากับ 80% แต่ระดับที่ปฏิบัติได้จริงยังต่ำกว่า 70% ( ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช,2548 ) สอดคล้อง กับผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรระดับปฏิบัติการที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของงานการพยาบาล ต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับเฉลี่ยตั้งแต่ 63% ถึง 79% และมีส่วนน้อยที่อยู่ในระดับเกินกว่า 80% ( ฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ,2548 )

ไอ ซี ยู มีอัตราการลาออกร้อยละ 15.66 (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช,2550) โดยเฉพาะ พยาบาลกลุ่มอายุงาน 3-5ปี ที่ผ่านการฝึกฝนในงานคลินิกมาแล้วเป็นอย่างดี หากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เป็นไปตามปกติ คาดว่าอัตราการลาออกของพยาบาลมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากแรงกดดันนอกซึ่ง ต้องการพยาบาลในหน่วยงานเฉพาะทางและหน่วยวิกฤตสำหรับหน่วยงานใหม่ที่ต้องเปิดเพิ่มให้เป็นไปตาม ข้อกำหนดอัตราส่วนผู้ป่วยนอกต่อจำนวนเตียง ไอ ซี ยู และหน่วยเฉพาะทางตามกรอบมาตรฐานโรงพยาบาล และจากการขยายบริการด้านการรักษาพยาบาลเฉพาะทางทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อรองรับความต้องการการ

รักษาพยาบาลที่มีความซับซ้อนและวิกฤตในผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ป่วยเรื้อรังตามโครงสร้างประชากรของประเทศ ด้วยเหตุผลข้างต้น ไอ ซี ยู จึงเป็นหน่วยงานที่จำเป็นจะต้องธำรงรักษาบุคลากรไว้ให้ได้มากที่สุด

ฝ่ายการพยาบาลให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขโดยมุ่งให้ผู้บริหารทุกระดับ ร่วมใจกันที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทั้งด้านกายภาพและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในที่ทำงาน (Healthy Work Environment) การค้นหาปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงดึงดูดให้พยาบาลยังคงอยู่ปฏิบัติงานพยาบาลต่อไปในโรงพยาบาลศิริราชได้อย่างยั่งยืนยาวนาน จะนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในอันที่จะธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดงานไว้ในองค์กรที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยวิกฤตที่ต้องมีสมรรถนะทักษะการปฏิบัติการและการตัดสินใจที่ดีในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยซับซ้อนในภาวะวิกฤต ฉุกเฉิน ซึ่งองค์กรจะต้องใช้ทรัพยากรการผลิต ใช้เวลาและความพยายามอย่างมากมาย ในกระบวนการฝึกฝน อบรม กว่าจะสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลเป็นพยาบาลนักปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยระยะเฉียบพลัน วิกฤต- ฉุกเฉิน ที่เก่งได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสาระสำคัญซึ่งเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอ ซี ยู

### คำถามการวิจัย

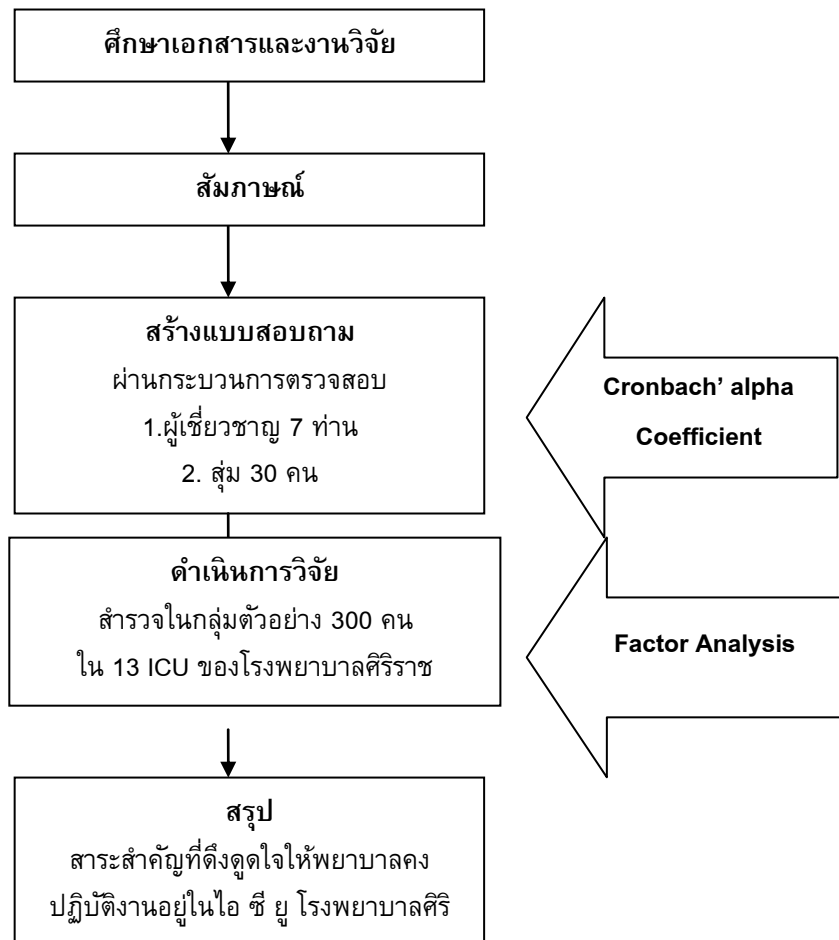
1. สิ่งดึงดูดใจให้พยาบาลต้องการทำงานอยู่ในไอ ซี ยู ต่อไปมีอะไรบ้าง
2. สิ่งดึงดูดใจที่ทำให้พยาบาลต้องการทำงานใน ไอ ซี ยู มีสาระสำคัญอย่างไรบ้าง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงสุขภาวะการทำงาน( Healthy Work Environment) ของหน่วยงาน ไอ ซี ยู โรงพยาบาลศิริราช
2. ผู้บริหารทุกระดับใช้กำหนดแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานซึ่งจะเอื้อต่อประสิทธิผลของงานคลินิก และธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในองค์กร
3. ใช้เป็นแนวทางพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาวะการทำงานในคลินิก( Healthy Work Environment) สำหรับหน่วยงานวิกฤต ฉุกเฉิน

## วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาสาระสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ใน ไอ ซี ยู โดยมีขั้นตอนดังนี้



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาในประชากรพยาบาลปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานในไอ ซี ยู มากกว่า 2 ปี จำนวนทั้งสิ้น 296 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน ไอ ซี ยู 13 แห่ง (ไม่นับรวม ไอ ซี ยู ในโครงการซึ่งมีเป้าหมายการจัดบริการเชิงธุรกิจเฉพาะกลุ่มในรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง ทำให้แบบจำลองการดูแล หรือ Care Model และบริบทมีความแตกต่างไปจากไอ ซี ยู ที่ศึกษา) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ร่วมกับการวิเคราะห์สาระสำคัญที่ดึงดูดใจพยาบาลคงอยู่ในงานปฏิบัติการพยาบาลที่ทบทวนจากงานวิจัยและวรรณกรรม วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 225 ฉบับ สกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก หมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนด้วยวิธีแวนริกซ์

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 36.4) วุฒิมัธยมศึกษา ปริญญาตรี(ร้อยละ 79.1) อายุการทำงาน 2-10 ปี (ร้อยละ 61.4) และ มีประสบการณ์การทำงานในไอ ซี ยู อยู่ในระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 35.6)

### 2. ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis)

พบว่า สาระสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ใน ไอ ซี ยู ต่อไป มีทั้งหมด 6 ตัวประกอบ บรรยายด้วยตัวประกอบย่อย 88 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 62.018 ได้แก่

#### ตัวประกอบที่ 1 การเกี่ยวกันกันฉันท์กัลยาณมิตร ค่าไอเกน 41.979      ค่าร้อยละของความแปรปรวน 40.364

1. มีความเป็นพี่เป็นน้อง
2. มีความจริงใจต่อกัน
3. มีการทำงานเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจกัน
4. การทำงานแบบมืออาชีพ
5. ให้เกียรติกันและยอมรับซึ่งกันและกัน
6. มีความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดและเป็นกันเอง
7. มีกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากการทำงาน
8. การประสานความแตกต่างในที่มงานทำให้เกิดการพัฒนางานและเพิ่มความสุข
9. สมาชิกในที่มพูดจากันอย่างเปิดเผย จริงใจ
10. สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้และได้รับการยอมรับ
11. สมาชิกในที่ม มองเห็นภาพในอนาคตของหน่วยงานร่วมกัน
12. สมาชิกกล้าที่ซักถามที่ไปที่มา เหตุและผล ของปัญหา
13. นำความผิดพลาดและความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าต่อที่มงานและหน่วยงาน โดยไม่ปิดบัง ไม่สร้างภาพ ไม่กลัวเสียหน้า
14. ในที่มงานหรือสถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่สมาชิกรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงออกทางความคิดได้
15. มีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันสิ่งที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ไม่หวงข้อมูล
16. สมาชิกมุ่งมั่น ในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ม อย่างกระตือรือร้น
17. ทุกคนรู้จักหน้าที่ของตนเองและมีน้ำใจช่วยเหลือกันและกัน
18. เป็นความสัมพันธ์ในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใกล้ชิด สนับสนุน เป็นทีมเดียวกันช่วย เหลือเกี่ยวกันประคับประคองซึ่งกันและกันเพื่อให้เป้าหมายการดูแลผู้ป่วยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
19. เป็นความสัมพันธ์แบบมืออาชีพ ยอมรับในบทบาทและความสามารถ เชื่อมั่นและไว้วางใจกัน เคารพการตัดสินใจในแต่ละบทบาท ไม่ก้าวก่ายในหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับการให้ข้อเสนอแนะในเรื่องที่แต่ละวิชาชีพมีประสบการณ์มากกว่าได้
20. จัดสรรอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
21. การพัฒนาที่มงานและกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและลดภาระงาน
22. องค์การเป็นแหล่งการเรียนรู้ มีทุนการศึกษาต่อและมีแหล่งสนับสนุนทางการศึกษาจำนวนมาก



**ตัวประกอบที่ 2 การนำและการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ**  
**ค่าไอเกน 8.356 ค่าร้อยละของความแปรปรวน 8.034**

1. มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจนและมีลักษณะผู้นำตามแบบฉบับของตนเอง
2. การนิเทศงาน ประเมินผลงาน และการมอบหมายงานมีความยุติธรรม
3. ให้ความไว้วางใจที่มงานและมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน ไม่ทิ้งให้รับผิดชอบโดยลำพัง
4. หัวหน้าส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างวิชาชีพ
5. เป็นผู้สร้างทีมงานและเอื้อให้มีการทำงานเป็นทีม
6. สนับสนุนความอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลภายในขอบเขตวิชาชีพ
7. วางแผนและจัดการทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม
8. ปลุกฝังค่านิยมที่ดีในวิชาชีพ
9. เรียนรู้ผู้ใต้บังคับบัญชาและปรับวิธีการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
10. การบริหารจัดการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมในงานประจำวัน
11. การจัดตารางเวร ยุติธรรม ยืดหยุ่น เอื้อต่อสุขภาพและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
12. การบริหารจัดการระบบการดูแลผู้ป่วยมีความชัดเจน (Manage Patient flow)
13. การสอนงานอย่างมีหลักการและมีประสิทธิภาพ
14. เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้การพยาบาลกับผู้ป่วยโดยตรง
15. บริหารงานแบบมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อผลงานทำให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ
16. เข้มแข็งและมีความสามารถในการปรับตัว
17. มุ่งมั่นพยายามในการแก้ปัญหา ไม่นิ่งเฉย
18. นำทีมโดยการดึงจุดแข็งของทุกคนมาใช้ได้
19. วางแผนสร้างคนรุ่นต่อไปเพื่อสืบทอดงาน
20. แสดงลักษณะที่เป็นที่พึ่งได้และที่ปรึกษาที่ดี
21. สนับสนุนเกื้อกูล เสริมพลังเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง



**ตัวประกอบที่ 3 ลักษณะเฉพาะของงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถทางการพยาบาลได้เต็มศักยภาพ**  
**ค่าไอเกน 4.794      ค่าร้อยละของความแปรปรวน 4.610**

1. มีโอกาสให้ความรู้และฝึกสอน แก่ พยาบาล แพทย์ประจำบ้าน นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล
2. การได้เห็นผลของการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดประโยชน์กับผู้อื่นโดยตรงและเป็นรูปธรรม
3. เป็นวิชาชีพที่ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้รู้เท่าทันความเจ็บป่วย
4. ทำหายความสามารถ มีกิจกรรมมากและหัตถการที่ยาก แต่เราทำได้
5. สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีงานให้ทำตลอดเวลา ทำให้รู้สึกไม่น่าเบื่อ
6. มีการเรียนการสอนอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้
7. มีการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ ต้องการการตัดสินใจที่ดีและรวดเร็ว ตลอดเวลา
8. ลักษณะงานต้องใช้ความรู้อยู่ตลอดเวลา
9. ใต้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยเพื่อให้การพยาบาลอย่างเต็มที่
10. ลักษณะของงานที่ต้องตื่นตัว กระฉับกระเฉง ว่องไว
11. ตัดสินใจปฏิบัติการพยาบาลโดยมีพื้นฐานจากความรู้จริงร่วมกับประสบการณ์
12. ประเมินสถานการณ์และตัดสินใจ ทางคลินิกภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพโดยให้เหตุผลในสิ่งที่กระทำหรือไม่กระทำได้โดยได้รับการยอมรับจากสหวิชาชีพ
13. สามารถสร้างแนวปฏิบัติการพยาบาลเพื่อใช้ในการดูแลผู้ป่วยจากผลการวิจัย(ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล)
14. ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลจัดการปัญหาทางการพยาบาลของผู้ป่วย
15. การให้คำแนะนำ การให้สุขศึกษา การให้คำปรึกษา และการได้เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติ



**ตัวประกอบที่ 4 การที่ศิริราชเป็นองค์กรเพื่อสังคม**  
**ค่าไอเกน 3.685      ค่าร้อยละของความแปรปรวน 3.543**

1. ผูกพันกับ ทุกสิ่งทุกอย่างที่นี่ เพราะอยู่ตั้งแต่เริ่มเป็นพยาบาล
2. การทำงานในศิริราชจะยึดความถูกต้องเป็นหลัก ซึ่งไม่ต้องทำในสิ่งที่ขัดแย้งกับคุณธรรมในใจ
3. ศิริราช มีความหมายมากกว่าที่ทำงาน เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง
4. “ศิริราช” เป็นองค์กรสุขภาพที่เป็นแบบอย่าง และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนสูงสุด
5. การที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศิริราชเป็นสิ่งที่มีความหมายสำคัญในชีวิต
6. รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกคนอื่นว่าคงปฏิบัติงานอยู่ที่ “ศิริราช”
7. ถ้าจะทำงานเป็น “พยาบาล” จะทำที่ “ศิริราช” เท่านั้น
8. “ศิริราช” มีบุญคุณกับท่านมาก ต้องทำงานเพื่อตอบแทนให้กับศิริราช ที่ดูแลท่านและครอบครัว มาโดยตลอด
9. แม้จะไม่ได้ทำงานที่“ศิริราช”แล้ว แต่ท่านก็คือคนของ “ศิริราช”เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม
10. มีนโยบายกำกับมาตรฐานและระเบียบปฏิบัติการพยาบาลชัดเจน
11. การปฏิบัติการพยาบาลมีมาตรฐานได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพและได้รับการยอมรับจาก แพทย์ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
12. การควบคุมกำกับงานภายใต้โครงสร้างการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนในแนวตั้ง แต่มีวิธีการ เชื่อมโยงในแนวนอนเพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้
13. มีระบบการควบคุมกำกับให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้ผลดีต่อผู้ป่วย
14. มีระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ในกรณีที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เป็นประเด็นความเสี่ยงด้าน สิทธิผู้ป่วย กฎหมาย จริยธรรมวิชาชีพ

**ตัวประกอบที่ 5 การจัดการความเป็นอยู่ สวัสดิการและค่าตอบแทน**  
**ค่าไอเกน 2.935      ค่าร้อยละของความแปรปรวน 2.822**

1. เป็นงานที่สามารถเลือกเวลาทำงานหรือเลือกเวรให้สอดคล้องกับชีวิตส่วนตัวได้
2. การได้อยู่หอพักร่วมกับเพื่อนที่เข้าใจกันทำให้มีผู้รับฟังและให้คำปรึกษา
3. ได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติที่ซับซ้อน เร่งด่วน ต้องใช้ทักษะพิเศษ
4. มีสวัสดิการรักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่นๆ (รถรับ-ส่ง อาหาร ผ้าตัดชุดฟอร์ม ฯลฯ) ให้แก่ตนเองและครอบครัวอย่างเหมาะสม
5. ค่าผลัด ค่าเวร ได้รับสอดคล้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
6. เงินโบนัส ถือเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพผู้ทำงาน





ตัวประกอบที่ 6 คุณค่าที่ได้รับจากการเป็นพยาบาล  
ค่าไอเกน 2.748 ค่าร้อยละของความแปรปรวน 2.643

1. ความรู้สึกที่ดี ๆ ที่ได้รับจากผู้ป่วยและญาติ เป็นรางวัลของการทำงาน
2. พยาบาลเห็นความทุกข์ของผู้ป่วย
3. ได้ทำบทบาทผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ทำให้รู้สึกมีความสุข
4. เป็นงานที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง
6. เป็นงานที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง
7. เป็นวิชาชีพที่มีภาพลักษณ์ดีในมุมมองของสังคม
8. ความเป็นพยาบาลสามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ตนเองและครอบครัวได้
9. เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ได้รับความทุกข์

**ข้อเสนอแนะ**

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางธำรงรักษาและสร้างเสริมสุขภาพการทำงาน
1. ด้านการวิจัย
  - ก. ขยายผลการศึกษาระยะสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานในคลินิกได้ยาวนานในกลุ่มประชากรพยาบาลที่ต้องใช้ทักษะซับซ้อนสูง ต้องใช้เวลา ทรัพยากรและความพยายามอย่างมากในการผลิตและเป็นที่ต้องการของประเทศ
  - ข. นำตัวประกอบ สำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานใน ไอ.ซี.ยู. ทั้ง 6 ตัวประกอบไปใช้พัฒนาแบบประเมินการบริหารจัดการเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจและดึงดูดให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ใน ไอ.ซี.ยู.แต่ละแห่งต่อไป



## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2548).การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS foe Windows. กรุงเทพฯ :บริษัทธรรมสาร.
- ทัศนีย์ จุลอดุง.(2547).การวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร.(2547).ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.(พิมพ์ครั้งที่3).กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- American Association of Critical-Care Nurses.(2005).AACN Standards for Establishing and Sustaining Healthy Work Environments. Columbia : USA.
- Eileen T.Lake.(2007). Impact of Organizational Attributes on Nurse satisfaction in Home Health. [Online].Available : <http://www.hhcs.agepub.com> [2008, April 2]
- Jennifer Mensik.(2007). The Nursing Practice Environment : Measurement and Evidence. [Online].Available : <http://www.mcr.sagepub.com> [2008, April 2]
- Kramer M., Schmalenberg C.(2004).Development and Evaluation of Essentials of Magnetism Tool. JONA, Volume 34.(July/August).365-378.
- Kramer M., Schmalenberg C.(2008).Confirmation of a Healthy Work Environment. Critical Care Nurse,Volume 28.56-64.
- Schmalenberg C.,Kramer M.(2007). Types of Intensive Care Units With the Healthiest, Most Productive Work Environments. AJCC, Volume 16.458-468.
- Susan Trossman.(2002).Nursing Magnets Training and Making It Stick. AJN, volume 102. 87-89.
- Upeniecks VV.(2003). What constitutes effective leadership? Perceptions of magnet and non-magnet nurse leaders. J nurs Adm , 33 (9) : 456-467.
- Urden LD and Monarch K.(2002). The ANCC magnet recognition program : converting research finding in to action. In Kramer M., Schmalenberg C.(2008).Confirmation of a Healthy Work Environment. Critical Care Nurse,Volume 28.56-64.