

บรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้าและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จิตาธิษฐ์ ภูมั่ง, พย.บ.*

นิตยา เพ็ญศิริินภา, ศ.ค. **และพรทิพย์ กิระพงษ์, วท.ม.**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้า การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพทำงานแบบเต็มเวลาในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำนวน 415 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามแผนกในแต่ละสาขาโรงพยาบาลในเครือฯ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้าและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เครื่องมือมีค่าความเที่ยง 0.78-0.91 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำและความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมี 5 ปัจจัย ได้แก่ อายุงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสัมพันธภาพมีผลเชิงบวก ส่วนการลดค่าความเป็นบุคคลและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์มีผลเชิงลบต่อการคงอยู่ โดยร่วมกันทำนายคะแนนการคงอยู่ได้ร้อยละ 36.0

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ผู้บริหารควรหาแนวทางลดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมองเห็นคุณค่าและความสำคัญในการดูแลผู้รับบริการและรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์การได้นานโดยเฉพาะในช่วงที่มีภาระงานมากจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ระบาด

คำสำคัญ: การคงอยู่ พยาบาลวิชาชีพ บรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้าและเครือโรงพยาบาลเอกชน

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหาร โรงพยาบาล สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

E-mail: pensirinapa@gmail.com

Organizational Climate, Burnout and Retention of Professional Nurses in a Private Hospital Chain in Bangkok

Titaree Pukuang, B.N.S.

Nittaya Pensirinapa, Dr.P.H. & Porntip Geerapong, M.S.

Abstract

The purpose of this study was to investigate organizational climate levels, burnout levels, and professional nurse retention levels, and the influence of all factors on professional nurse retention in a private hospital chain in Bangkok. This descriptive study included a sample of 209 professional nurses chosen using the stratified sampling method from a total of 415 professional nurses who had worked as full-time nurses in a private hospital chain for at least one year during the COVID-19 pandemic. A questionnaire on personal factors, organizational climate, burnout, and retention was used to collect data, with reliability values ranging from 0.78 to 0.91. The descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis were used to analyze the data.

The findings revealed that among all respondents, they had a high level of organizational climate, a moderate level of emotional exhaustion, a low level of depersonalization, a high level of personal achievement, and a moderate level of retention, factors influencing their retention consisted five factors; job experience, being part of the organization and relationships had positive influence, but depersonalization and emotional exhaustion had negative influence on the retention; all of these factors could predict 36% variance of the retention scores.

To maintain professional nurses' long job tenure in the organization, the study recommended that administrators find ways to reduce burnout levels, encourage personnel to recognize the importance of client care, and make them feel like a valuable part of the organization, especially during the COVID-19 pandemic.

Keywords: Retention Professional nurses Organizational climate Burnout Private Hospital Chain

บทนำ

การขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาระดับชาติที่เกิดขึ้นสะสมมาเป็นเวลานานทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน (คุณิษฐ์ ยศทอง, 2562) ในระบบสุขภาพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุด เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ และมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการให้บริการพยาบาล ดูแลผู้ป่วยหรือประชาชนที่มีปัญหาสุขภาพ เป็นทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด (อรุณรัตน์ คันทรา, 2557) ในปีพ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีพยาบาลอยู่ในระบบทั้งสิ้น 220,000 คนและยังคงมีความต้องการพยาบาลอีกอย่างน้อย 30,000 คน เพื่อให้มีจำนวนพยาบาลเพียงพอต่อการดูแลคนไทยในสถานการณ์ปกติ

ช่วงปลายปี 2019 เกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 ที่พบเชื้อครั้งแรกที่ประเทศจีนและระบาดไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว เกิดเป็นผลกระทบต่อคนทั้งโลก ทั้งในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้ทั่วโลกมีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้นอีกอย่างน้อย 6 ล้านคนในปี 2030 เพื่อรองรับการขาดแคลนพยาบาลและโรคระบาด (คุณิษฐ์ ยศทอง, 2562 สภาการพยาบาล, 2565 World Health Organization, 2020) การระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทยช่วงเดือนสิงหาคม 2564 มีสถิติผู้ป่วยรายใหม่ต่อวันสูงสุด 23,418 คนและเสียชีวิตต่อวันสูงสุด 312 ราย (งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการ โรคติดต่อ, 2564) ทำให้โรงพยาบาลต้องขยายเตียงเพิ่ม เพื่อรองรับผู้ป่วยโรคโควิด-19 เปิดโรงพยาบาลสนามและหอผู้ป่วยเฉพาะกิจ (Hospital) จำนวนมากทั่วประเทศ ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ด้านหน้าต้องมีการระงับที่หนักขึ้นเกิดความกดดันจากงานที่ทำและมีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ ด้านประธานสมาคมโรงพยาบาลเอกชนฟิลิปปินส์ได้ระบุว่าพยาบาลกว่าร้อยละ 40 ในโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศ ลาออกไปแล้วกว่า 7,000 คน ตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม – กรกฎาคม 2563 เนื่องจากสภาพการทำงานที่หนัก มีความกดดัน แต่ค่าตอบแทนต่ำ รวมถึงความเสี่ยงจากการติดเชื้อโรคโควิด-19 อีกทั้งเกิดภาวะสมองไหลพยาบาลย้ายไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศสหรัฐฯ และอังกฤษซึ่งได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าในประเทศมาก (สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์, 2564) ผลกระทบในประเทศไทยก็เช่นกัน โดยปัญหาการขาดแคลนพยาบาลนั้นมีมาตั้งแต่ก่อนเกิดโรคโควิด-19 ระบาด ด้านนายกสมาคมโรงพยาบาลเอกชน นายแพทย์เฉลิม หาญพาณิชย์ ประธานกรรมการบริหารบริษัท บางกอกเจน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) เปิดเผยว่าธุรกิจโรงพยาบาลประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการแย่งชิงตัวบุคลากรตามมาเป็นระยะๆ อย่างไรก็ตามหลายแห่งได้พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาล รวมถึงมีสวัสดิการที่ดี ระดับเงินเดือนที่สูงใจ มีการประเมินปรับเงินเดือนทุกปี อีกทั้งมี Intensive (Bonus) ให้อีกด้วย (เฉลิม หาญพาณิชย์และทัศนบุญทอง, 2558)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน หากโครงสร้างขององค์กรมีข้อจำกัดมากย่อมเป็นอุปสรรคและไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและความตั้งใจของบุคลากรลดลงได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับลิทวินและสติริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมี

ประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆขององค์การที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งมีองค์ประกอบ 9 ด้านได้แก่ 1) โครงสร้างขององค์การ 2) ความรับผิดชอบในงาน 3) สัมพันธภาพ 4) การสนับสนุน 5) การให้รางวัลและการลงโทษ 6) การจัดการความขัดแย้ง 7) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 8) ความเสี่ยงและ 9) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความเกี่ยวข้องระหว่างกันของบรรยากาศองค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อการจูงใจและการคงอยู่ของบุคลากร บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีผลต่อความเหนื่อยล้า และระดับความเหนื่อยล้าที่สูงมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะทางจิตใจที่เกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดที่สะสมเป็นระยะเวลานานและบุคคลนั้นไม่สามารถปรับตัวเพื่อจัดการกับความเครียดได้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความสำนึกส่วนบุคคล โดยพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การ และความเหนื่อยล้าจากการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานและยังมีปัจจัยภายนอกอื่นๆ อีก เช่น การเกิดโรคระบาดหรือภัยคุกคามทางด้านสุขภาพอาจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในงานลดลง เกิดการลาออกเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับข้อมูลการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพแต่ละสาขามีการลาออกเพิ่ม และมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น โรงพยาบาล A ในปีพ.ศ. 2562 พยาบาลลาออกจำนวน 52 คน ปีพ.ศ. 2564 พยาบาลลาออกจำนวน 85 คนและในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ระลอกที่ 3 (วันที่ 1 มีนาคม - 30 ตุลาคม 2564) พยาบาลลาออกจำนวน 91 คน ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในภาคเอกชนแห่งหนึ่ง ตระหนักถึงสภาวะการณ์ ณ ปัจจุบันจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยดังกล่าวเสนอต่อคณะ-กรรมการและผู้บริหารเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในการจัดหาแนวทางส่งเสริมการคงอยู่ให้มากยิ่งขึ้นและลดเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อธำรงและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้อยู่ในองค์การยาวนานที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับความเหนื่อยล้าและระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยความเหนื่อยล้ากับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

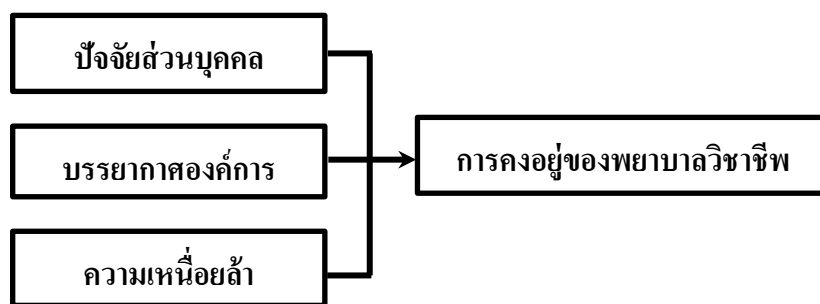
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้าและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. **บรรยากาศองค์การ** ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) มีองค์ประกอบ 9 ด้านซึ่งแนวคิดดังกล่าว สามารถอธิบายปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วน ครอบคลุมทุกมิติ

2. ความเหนื่อยล้า ผู้วิจัยประยุกต์แบบวัดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยสรีระ-ยา สัมมาวาท (2532) ซึ่งพัฒนาจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสแลช (Maslach, 1981) Maslach Burnout Inventory (MBI)

3. การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของแมคโคลสกี (McCloskey, 1990) ซึ่งแปลและดัดแปลงจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (McCain, 1987) The McCain Behavioral Commitment Scale (MBCS, 1987 Cited in McCloskey, 1990)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยความเหนื่อยล้ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพแบบเต็มเวลา (Full Time) ในโรงพยาบาลฯ ที่บริหารงานโดยเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 415 คน ซึ่งเป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นและมีการปรับระบบการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นส่วนหนึ่งของประชากรและมีประสบการณ์การทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณค่าเฉลี่ยประชากร

สูตร ค่าเฉลี่ยประชากร(ทราบจำนวนประชากร)

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

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) พยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนกของแต่ละสาขาโรงพยาบาลในเครือ และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ที่ผู้วิจัยรวบรวมได้จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ (ปี) สถานภาพสมรส อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร) ช่วงเวลาการปฏิบัติงานพยาบาล (แวน) จำนวนเวรปฏิบัติงานเฉลี่ยใน 1 เดือน จำนวนชั่วโมงต่อเวรปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงแผนกในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร จำนวน 27 ข้อ มีองค์ประกอบ 9 ด้าน 1) โครงสร้างขององค์การ 2) ความรับผิดชอบในงาน 3) สัมพันธภาพ 4) การสนับสนุน 5) การให้รางวัลและการลงโทษ 6) การจัดการความขัดแย้ง 7) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 8) ความเสี่ยง และ 9) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยวัดจากระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง มีมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) ให้ค่าคะแนน 1-5 จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 การจัดระดับคะแนนเฉลี่ยแปลผล 3 ระดับ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การระดับต่ำ (1.00-2.33 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.34-3.66 คะแนน) และระดับสูง (3.67-5.00 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเหนื่อยล้า จำนวน 9 ข้อ ที่ครอบคลุมการวัดความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล มีมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ ให้ค่าคะแนน 1-6 ดังนี้ 1 = ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย, 2 = เดือนละ 1 ครั้ง, 3 = เดือนละ 2-3 ครั้ง, 4 = สัปดาห์ละ 1 ครั้ง, 5 = สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง และ 6 = ทุกๆ วัน ทดสอบความเที่ยงได้เท่ากับ 0.78 การจัดระดับคะแนนเฉลี่ยแปลผล 3 ระดับ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) คือ มีความเหนื่อยล้าระดับต่ำ (1-6 คะแนน) ระดับปานกลาง (7-12 คะแนน) และระดับสูง (>12 คะแนน)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ วัดความคิด ความตั้งใจหรือการวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน มีมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) ให้ค่าคะแนน 1-5 จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85 การจัดระดับคะแนนเฉลี่ยแปลผล 3 ระดับ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) คือ มีการคงอยู่ระดับต่ำ (1.00-2.33 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.34-3.66 คะแนน) และระดับสูง (3.67-5.00 คะแนน)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการวันที่ 26 เมษายน 2565 ถึงวันที่ 10 พฤษภาคม 2565 (เก็บข้อมูลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.47

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ และตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1) ตัวแปรที่มีมาตรวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal ต้องสร้างตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ในการศึกษานี้ได้แก่ ตัวแปรสถานภาพสมรส ช่วงเวลาการปฏิบัติงานพยาบาล (เวร) และการเปลี่ยนแปลงแผนกช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรค โควิด-19

2) ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรีเลขที่รหัสโครงการ IRB-SHS 2020/1004/85 ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2565 ถึงวันที่ 20 มีนาคม 2566

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 209 คน พบว่ามีอายุระหว่าง 30-44 ปีมากที่สุด (61.24%) อายุเฉลี่ยเท่ากับ $34.25 (\pm 6.66)$ ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด (56.46%) อายุงานหรือระยะ- เวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าพิสัย 1-22 ปี โดยมีค่ามัธยฐานอายุงานเท่ากับ 4.03 ปี ปฏิบัติงานในเวรเช้า บ่าย ดึกสลับกันมากที่สุด (36.84%) มีเวรปฏิบัติงานจำนวน 20-36 เวรต่อเดือนมากที่สุด (84.69%) เฉลี่ยจำนวนเวรเท่ากับ $28.32 (\pm 6.78)$ เวรต่อเดือน โดยปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อเวรมากที่สุด (74.16%) เฉลี่ยชั่วโมงต่อเวรปฏิบัติงานเท่ากับ $8.80 (\pm 1.54)$ ชั่วโมง ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติงาน (73.21%)

สำหรับบรรยากาสองค่าการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้บรรยากาสองค่าการโดยรวมระดับสูง (3.78 ± 0.49) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับสูงเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร (4.02 ± 0.63) ด้านการสนับสนุน (3.93 ± 0.70) ด้านสัมพันธภาพ (3.88 ± 0.74) ด้านความเสี่ยง (3.85 ± 0.64) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (3.78 ± 0.70) ด้านความรับผิดชอบในงาน (3.75 ± 0.47) และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (3.73 ± 0.70) ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (3.58 ± 0.68) และด้านความขัดแย้ง (3.50 ± 0.56) มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในเครือ- โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 209)

บรรยากาศองค์การ	M	SD	แปลผลระดับการรับรู้
1. ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.02	0.63	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.75	0.47	สูง
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.88	0.74	สูง
4. ด้านการสนับสนุน	3.93	0.70	สูง
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.58	0.68	ปานกลาง
6. ด้านความขัดแย้ง	3.50	0.56	ปานกลาง
7. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.73	0.70	สูง
8. ด้านความเสี่ยง	3.85	0.64	สูง
9. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.78	0.70	สูง
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.78	0.49	สูง

ด้านความเหนื่อยล้า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (EE) ในระดับปานกลาง (9.08 ± 3.48) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (DP) ในระดับต่ำ (4.90 ± 2.52) และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (PA) ในระดับสูง (16.02 ± 3.49) หรือมีความไม่สำเร็จในระดับต่ำ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนื่อยล้าของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน (n = 209)

ความเหนื่อยล้ารายด้าน	ระดับ n (%)			M±SD (Min, Max)	แปลผล
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์(EE)	55 (26.32)	124 (59.33)	30 (14.35)	9.08 ± 3.48 (3, 18)	ปานกลาง
การลดค่าความเป็นบุคคล(DP)	169 (80.86)	35 (16.75)	5 (2.39)	4.90 ± 2.52 (3, 16)	ต่ำ
ความสำเร็จส่วนบุคคล (PA)	11 (5.26)	18 (8.61)	180 (86.12)	16.02 ± 3.49 (3, 18)	สูง

ด้านการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีระดับการคงอยู่โดยรวมในระดับปานกลาง (3.30 ± 0.83) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชน
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจําแนกรายด้านและโดยรวม (n = 209)

การคงอยู่	M	SD	การแปลผล
1. ในอีก 2 ปี ข้างหน้า ท่านคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้	2.76	1.23	ปานกลาง
2. ท่านวางแผนจะทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป ไม่น้อยกว่า 3 ปี	3.46	1.14	ปานกลาง
3. ท่าน ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ถึงแม้ว่าท่านมีปัญหา บ่อยครั้งในการปฏิบัติงาน	3.06	1.09	ปานกลาง
4. เมื่อเกิดวิกฤตด้านบุคลากร ท่านยินดีจะมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่ง นี้ แม้ว่าจะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงานของท่าน	3.56	0.95	ปานกลาง
5. ท่าน ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าใน ขณะนั้น โรงพยาบาลกำลังประสบปัญหา	3.19	1.20	ปานกลาง
ระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ	3.30	0.83	ปานกลาง

ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและความเหนียวแน่นกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สัมพันธภาพมีอิทธิพลทางบวก ส่วนความเหนียวแน่นทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคลมีอิทธิพลทางลบต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยร่วมกันอธิบายการแปรผันของคะแนนการคงอยู่ได้ร้อยละ 36.0 (Adj.R²=0.360) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <0.01) ดังตารางที่ 4 และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการทำนายการคงอยู่ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ} = & 7.604 + 0.564 (\text{การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ}) - 0.219 (\text{ความเหนียวแน่นทางอารมณ์}) \\ & + 0.899 (\text{อายุงาน}) + 0.352 (\text{สัมพันธภาพ}) - 0.223 (\text{การลดค่าความเป็นบุคคล}) \end{aligned}$$

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่ร่วมทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรพยากรณ์)	b	SE _b	Beta	t-value	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	7.604	2.046		3.717	0.000
ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X ₁₆)	0.564	0.138	0.283	4.097	0.000
ความเหนียวแน่นทางอารมณ์ (X ₁₇)	-0.219	0.076	-0.183	-2.879	0.004
อายุงาน (X ₃)	0.899	0.265	0.189	3.387	0.001
ด้านสัมพันธภาพ (X ₁₀)	0.352	0.129	0.187	2.718	0.007
การลดค่าความเป็นบุคคล (X ₁₈)	-0.223	0.097	-0.135	-2.295	0.023

$$SE_{est} = \pm 3.33 \quad R = 0.613 \quad R^2 = 0.375 \quad Adj.R^2 = 0.360 \quad F = 24.406 \quad p\text{-value} = <0.01$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับสูง ด้านความเหนื่อยล้า มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลระดับต่ำ และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลระดับสูง การคงอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับคณินันท์พงษ์สุวรรณ (2561) ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับบรรยากาศองค์การระดับสูง การคงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพล ไพรสุทธิรัตนและอรพรรณ ชัยมณี (2558) ในกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีภาวะความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ระดับต่ำ การลดค่าความเป็นบุคคลระดับต่ำและด้านความสำเร็จส่วนบุคคลระดับสูง และการศึกษาของ ศิวัช ช่างวิสุและคณะ(2562) พบว่า ความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลระดับต่ำเช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่พบอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากเป็น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐระดับตติยภูมิที่มีภาระงานแตกต่างจากโรงพยาบาลเอกชน ทั้งนี้การรับรู้บรรยากาศองค์การระดับสูงอาจเนื่องจากผู้บริหาร โรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลเอกชนพยายามปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ที่สามารถธำรงรักษาพยาบาลให้ทำงานในภาวะโรคโควิด-19 ระบาดที่มีภาระงานมากและมีความขาดแคลนพยาบาล ส่วนความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลระดับต่ำและความสำเร็จส่วนบุคคลระดับสูง อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงพยาบาลมีระบบการสนับสนุนพยาบาลที่ทำงานมีการให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อส่วนบุคคล การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันต่อโรค โดยจัดสรรวัคซีนโควิด-19 ให้กับบุคลากรด่านหน้ารวมไปถึงครอบครัวของบุคลากร

การที่พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 5 ตัวแปรได้แก่ อายุงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสัมพันธภาพที่ดีมีอิทธิพลทางบวก ส่วนด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคล มีอิทธิพลทางลบต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า 1) อายุงานที่มากขึ้นทำให้พยาบาลมีการคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของนวลรัตน์ วรจิตติ (2560) เบญจพร เสาวภา (2564) ปรีญูช ชัยกองเกียรติ (2561) และ ชีระชัย วงศ์เอกอักษร (2561) 2) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสัมพันธภาพที่ดีที่สามารถเพิ่มการคงอยู่ในงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของนวลรัตน์ วรจิตติ (2558) วันเพ็ญ นาสอนใจ (2559) และสมชาย ยิ่งยืน (2562) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ใหพยาบาลมีส่วนร่วม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำใหพยาบาลมีการคงอยู่ในองค์การมากขึ้น 3) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการลดค่าความเป็นบุคคลส่งผลทางลบต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maslach (1989) ที่พบว่า ภาระงานที่มากในกลุ่มวิชาชีพที่ทำงานด้านสุขภาพจะมีความเครียดสูง ทำใหพยาบาลที่มีเหนื่อยล้าทางอารมณ์และลดคุณค่าความเป็นบุคคลหรือไม่อยากให บริการดูแลผู้ป่วย และการศึกษาของสุมาลี อยู่พ่อง (2557) ที่พบว่า ภาระงานมากทำใหเครียดและคิดจะลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้อพบว่าในอีก 2 ปีข้างหน้าท่านมีความคิดจะออกจากการงานนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการประเมินการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเป็นระยะ ให้ความสนใจบุคลากรที่วางแผนลาออกจากการงาน และกลุ่มบุคลากรที่มีแนวโน้มจะลาออกจากการงาน นำมาจัดกลุ่มพูดคุย หาสาเหตุที่แท้จริงของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทาง การแก้ไขอย่างทันทั่วทั้งที่ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการคงอยู่ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการดูแลพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานน้อยและที่มีแนวโน้มจะลาออกจากการงานได้มากโดยควรจะเริ่มจากปฐมนิเทศเมื่อเข้าทำงานใหม่ให้สามารถปรับตัวกับงานได้ดี การมีพี่เลี้ยงช่วยแนะนำแก้ไขปัญหาในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสังคมและสถานที่ใหม่ๆ จัดให้มีโครงการพี่สอนน้องในแต่หน่วยงาน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญ องค์การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในองค์กร โดยสนับสนุนโอกาส ความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามประสบการณ์การทำงาน เช่น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานครบ 2 ปี ส่งอบรมหลักสูตรระยะสั้น อายุงาน 3 ปีขึ้นไป ส่งอบรมหลักสูตรไม่เกิน 3 เดือน เป็นต้น อีกทั้งยกระดับกลุ่มพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้เป็นที่ยอมรับ เป็นแหล่งความรู้ให้กับบุคลากรพยาบาลอื่นๆ ให้เกิดสัมพันธภาพและความผูกพันอันดีต่อองค์กร

3. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการมีสัมพันธภาพที่ดีมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งทีมสหสาขาวิชาชีพและผู้บังคับ-บัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้มีการคงอยู่ในงานมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาด้านสัมพันธภาพที่ไม่ดี รวมถึงช่วยกันหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง องค์การสนับสนุนการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพอันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานต่างแผนก เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน เช่น การทำกิจกรรมปลูกป่า กิจกรรมค่ายอาสาพัฒนาชุมชนโดยเน้นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข พึงพอใจในองค์กร และการทำงานซึ่งความสุขดังกล่าวนั้นส่งผลให้บุคลากรอยากทำงานในองค์กรแห่งนี้มากที่สุดและไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการลดค่าความเป็นบุคคลมีอิทธิพลกับการคงอยู่ ที่ลดลง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงานของบุคลากร โดยจัดให้มีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา รับฟังปัญหาพร้อมทั้งชี้แนะแนวทางการแก้ไขให้กับบุคลากรทั้งเรื่องการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีเครือข่ายที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในการปฏิบัติงาน สำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ต้องการได้รับความรู้ ทักษะการจัดการปัญหา การปรับตัว เข้ากับสถานที่ทำงานใหม่และสังคมใหม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการคงอยู่ในงานของกลุ่มบุคลากรทางการแพทยวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะวิชาชีพที่ ขาดแคลน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เพื่อหาปัจจัยสาเหตุต่อการคงอยู่ในองค์กร
2. ควรทำวิจัยในรูปแบบอื่น เช่น วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรหรือเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพล ไพรสุทธธีรตัน และอรพรรณ ชัยมณี. (2558). ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องใน พยาบาลโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. *ธรรมศาสตร์เวชสาร*, 16(2), 185-194.
- คณินันต์ พงษ์สุวรรณ. (2561). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด นครราชสีมา. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา*, 25(1), 123-141.
- เฉลิม หาญพาณิชย์และทัศนยา บุญทอง. (2558). เปิดศึกแย่งพยาบาล ประเด็นสารพัดรายได้ล่อใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2564 จากวิกิพีเดีย <http://www.prachachat.net>
- คุณิษฐ์ ยศทอง. (2562). ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและแนวทางการแก้ไข : การจัดการปัจจัยระดับบุคคล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*, 20(38), 134-143.
- ธีระชัย วงศ์เอกอักษร. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตสุขภาพมหาบัณฑิต).
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นิตยา เพ็ญศิริณภา. (2564). ภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงโรคโควิด-19 ระบาด. *วารสารสภา การสาธารณสุขชุมชน*, 3(3), 1-16.
- นวรัตน์ วรจิตติ. (2560). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(พิเศษ 2), 112-120.
- เบญจพร เสาวภา. (2564). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง. *วารสารพยาบาล ทหารบก*, 22(3), 348-356.
- ประครอง วรรณสุต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ด่าน สุทธาการพิมพ์.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ. (2561). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา. *วารสาร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 10(1), 112-121.
- วันเพ็ญ นาสอนใจ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัด เพชรบูรณ์. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(2), 43-50.

- ศิวัช ชำรงวิศวะ, จารุรินทร์ ปิตานพวงศ์ และวิศรุต ศรีสินทร. (2562). ความเหนื่อยล้าจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *เวชสารแพทย์ทหารบก*, 72(3), 177-185.
- สภาการพยาบาล. (2565). *สภาการพยาบาลนำเสนอข้อมูลนโยบายและทิศทางการผลิตการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลปัญหาการขาดแคลนและการธำรงรักษาพยาบาล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2564 จากวิกิพีเดีย <https://www.tnmc.or.th>
- สมชาย ยิ่งยง. (2562). *รูปแบบการบริหารจัดการพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนให้คงอยู่และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปรัชญา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. (2564). พยาบาลฟิลิปปินส์จำนวนมากลาออกท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค
โควิด-19 ที่ทวีความรุนแรงขึ้น. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2564 จากวิกิพีเดีย <https://thainews.prd.go.th>
- สุมาลี อยู่ผ่อง. (2557). *ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อรุณรัตน์ คันทนา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 32(1), 81-90.
- Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2020). *WHO เผยทั่วโลกยังขาดพยาบาลอีก 6 ล้านคนและ 'โควิด- 19' ซ้ำเติมปัญหาให้รุนแรงขึ้น*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2564 จากวิกิพีเดีย <https://www.hfocus.org>.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- World Health Organization. (2020). *Nurses are the 'backbone' of healthcare and the world is six million short, declares WHO*. Retrieved from <https://nursingnotes.co.uk/news/workforce/nurses-backbone-healthcare-world%20million-shortdeclares/>.