

ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย¹

วุฒิคุณ อินทะจักร์, พย.บ.²

ฐิติณัฏฐ์ อัครเดชอนันต์, Ph.D. (Nursing and Health Care Administration)³

สมใจ ศิริกมล, Ph.D. (Nursing)⁴

บทคัดย่อขยาย

บทนำ ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในการส่งเสริมให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะในบริบทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีอัตราการลาออกของพยาบาลสูง อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยังมีอยู่อย่างจำกัด

วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน

การออกแบบวิจัย การศึกษานี้เป็นแบบความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ โดยใช้แนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Boyle และคณะ เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตภาคเหนือมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 170 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน แบบวัดความไว้วางใจในผู้บริหาร และแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัย ค่าเฉลี่ยของคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.11$, $SD = 0.98$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำเข้าทั้งหมดพบว่าความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 47.6 ($R^2 = .476$, $F = 37.434$, $p < .01$) โดยประสิทธิภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด ($\beta = .355$)

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกลยุทธ์การส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในผู้บริหาร และการสนับสนุนวิชาชีพพยาบาล

วารสารสภาการพยาบาล 2566; 38(4) 341-357

คำสำคัญ พยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

วันที่ได้รับ 27 ก.ย. 66 วันที่แก้ไขบทความเสร็จ 4 พ.ย. 66 วันที่รับตีพิมพ์ 6 พ.ย. 66

¹วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

²นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³ผู้ประพันธ์บรรณกิจ รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, E-mail: thitinut.a@cmu.ac.th

⁴รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Factors Predicting Intent to Stay Among Nurses in University Hospitals¹

Wuttikoon Intajak, B.N.S²

Thitinut Akkadechanunt, Ph.D. (Nursing and Health Care Administration)³

Somjai Sirakamon, Ph.D. (Nursing)⁴

Extended Abstract

Introduction The intent to stay is important for organizations to promote employee retention, especially in the context of university hospitals with high turnover rates of nurses. Additionally, research on nurses' intention to stay in university hospitals is limited.

Objectives 1) To describe the intent to stay among nurses in university hospitals, and 2) To determine the predictivity of trust in supervisor, perceived organizational support, work experience, and working hours on the intent to stay among nurses in the university hospitals.

Design This study employed a correlational predictive design, applying the concept of intent to stay by Boyle et al. as a research framework.

Methods The participants consisted of 170 nurses, working in the university hospitals in the northern region of Thailand for a minimum of one year. Data were collected through an online questionnaire in August 2023. The research instruments included four parts: a personal information questionnaire, an intent to stay scale, a trust in supervisor scale, and a perceived organizational support scale. Data were analyzed using descriptive statistics, and inferential statistics, which included multiple regression analysis with "ENTER" method.

Results The mean intent to stay among nurses in university hospitals was at a moderate level ($M = 3.11$, $SD = 0.98$). The multiple regression analysis revealed that trust in supervisor, perceived of organizational support, and work experience together predicted intent to stay among the participants for 47.6% ($R^2 = 0.476$, $F = 37.434$, $p < .01$). The work experience was the best predictor of intent to stay ($\beta = 0.355$).

Recommendations Hospital and nurse administrators can use the results of this study as the basic information in designing strategies aimed to enhance intent to stay among nurses in the university hospitals through the cultivation of trust in supervisors and providing support for the nursing profession.

Journal of Thailand Nursing and Midwifery Council 2023; 38(4) 341-357

Keywords nurses/ university hospital/ intent to stay/ trust in supervisor/ perceived organizational support

Received 27 September 2023, Revised 4 November 2023, Accepted 6 November 2023

¹Thesis, Master's degree of Nursing Science, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Thailand

²Graduate student, Master of Nursing Science in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Thailand

³Corresponding author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Thailand, E-mail: thitinut.a@cmu.ac.th

⁴Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Thailand

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลเป็นปัญหาที่ทั่วโลกต้องเผชิญกันมาอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2569 ประเทศไทยต้องการพยาบาลทำงานในประเทศมากถึง 207,668 คน แต่เนื่องด้วยสถานการณ์การลาออกและการผลิตพยาบาลในปัจจุบันคาดว่าจะไม่สามารถมีพยาบาลได้ตามที่ต้องการ¹ อัตราากำลังพยาบาลที่ไม่เพียงพอจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลทำให้เพิ่มโอกาสในการเกิดภาวะแทรกซ้อนขณะนอนโรงพยาบาลของผู้ป่วย² ส่งผลกระทบต่อพยาบาล โดยพยาบาลต้องทำงานมากขึ้น เกิดความเหนื่อยล้า มีภาวะหมดไฟในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานลดลง³ นอกจากนั้นยังส่งผลให้องค์กรไม่สามารถเปิดหน่วยบริการใหม่ได้ และบริการเดิมที่มีอยู่ไม่สามารถให้บริการได้อย่างเต็มที่⁴

ข้อมูลสถิติย้อนหลังตั้งแต่ พ.ศ. 2560 – 2564 พบว่าประเทศไทยมีจำนวนของพยาบาลเท่ากับ 160,932, 165,541, 173,197, 176,285 และ 184,840 คน ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนพยาบาลต่อประชากรเท่ากับ 1:405, 1:395, 1:379, 1:371 และ 1:353 ตามลำดับ จากสถิติดังกล่าวจะเห็นว่าจำนวนของพยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นแต่สัดส่วนของพยาบาลต่อประชากรทั้งประเทศกลับลดลง และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของพยาบาลต่อประชากรในแต่ละจังหวัดกลับพบว่าพยาบาลมีการกระจุกตัวโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร⁵ มากไปกว่านั้นยังพบว่าสัดส่วนการจ้างงานของแรงงานพยาบาลของภาคเอกชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2514, 2556 และ 2560 ภาคส่วนเอกชนมีส่วนแบ่งการจ้างงานพยาบาลเท่ากับร้อยละ 8.5, 10.9 และ 16.9 ตามลำดับ

กระทรวงสาธารณสุขมีส่วนแบ่งการจ้างงานร้อยละ 47.8, 72.4 และ 66.6 ตามลำดับ และภาครัฐอื่นมีส่วนแบ่งการจ้างงานเท่ากับร้อยละ 43.7, 16.7 และ 16.5 ตามลำดับ และพบว่าสาเหตุสำคัญของปัญหาการขาดแคลนพยาบาลคือการลาออกของพยาบาล และส่วนมากเป็นการลาออกในช่วง 1 – 3 ปีแรกของการทำงาน⁶ ซึ่งปัญหาการลาออกของพยาบาลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความรุนแรงมากขึ้นในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ¹ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่กำลังประสบปัญหาขาดแคลนพยาบาลจากสถิติการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่าอัตราการลาออกมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเกินร้อยละ 5⁷ แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลกำลังประสบปัญหาในการทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความแตกต่างจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงอื่น ๆ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงที่มีขีดความสามารถในการดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน มีพันธกิจด้านการศึกษาโดยเป็นแหล่งฝึกของบุคลากรทางแพทย์ และด้านการวิจัย พยาบาลเป็นหนึ่งในกลุ่มบุคลากรสายวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญที่จะสนับสนุนให้พันธกิจดังกล่าวของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นที่พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลกลุ่มผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน สามารถเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาพยาบาล และมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจของโรงพยาบาล จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทำให้พยาบาลที่กำลังเริ่มทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลง⁸ และพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยลาออกด้วย

เหตุผลด้านสิทธิและสวัสดิการ⁹ เนื่องจากปัจจุบันพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยถูกจ้างงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสิทธิและสวัสดิการแตกต่างกับพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น นอกจากนั้นสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรและบุคลากรภายในองค์กรต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงความน่าจะเป็นที่จะทำงานอยู่ต่อไปในองค์กร¹⁰ Boyle และคณะ¹¹ ได้อธิบายว่าคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร 2) คุณลักษณะขององค์กร 3) คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ และ 4) คุณลักษณะของงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน โมเดลของ Boyle และคณะ¹¹ เป็นที่ยอมรับสำหรับใช้ในการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลในหลายประเทศ ซึ่งช่วยให้สามารถค้นหาปัจจัยที่ส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามี การค้นพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือมีอำนาจทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะตามโมเดล ได้แก่ ความไว้วางใจในผู้บริหาร¹²⁻¹³ การสนับสนุนขององค์กร¹⁴⁻¹⁵ ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลในองค์กร¹⁶⁻¹⁷ และชั่วโมงการทำงาน¹⁸ อย่างไรก็ตามยังไม่พบการศึกษาปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ครอบคลุมปัจจัย 4 ด้านคือ ด้านคุณลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์กร คุณลักษณะ

ของพยาบาลวิชาชีพ และคุณลักษณะของงานในพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีปัจจัยในองค์กรที่แตกต่างไปจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยสนับสนุนข้อมูลให้แก่ผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อสามารถนำไปออกแบบกลยุทธ์ในการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพยาบาล รวมทั้งจัดการกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
2. ความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประสิทธิภาพทำงาน และชั่วโมงการทำงานสามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประสิทธิภาพทำงาน และชั่วโมงการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

ความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประสิทธิภาพทำงาน และชั่วโมงการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้พัฒนามาจากแนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Boyle และคณะ¹¹ ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ความไว้วางใจในผู้บริหาร 2) คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร 3) คุณลักษณะของพยาบาล ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และ 4) คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลถึงความน่าจะเป็นที่จะทำงานอยู่ต่อไปในองค์กร¹⁰ ความไว้วางใจในผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเอื้ออาทร และมีคุณธรรมทำให้พยาบาลยอมรับความเสี่ยงจากการมอบหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานและลดความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นคุณลักษณะขององค์กรที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ชั่วโมงการทำงานเป็นคุณลักษณะของงานที่มีภาระงานหนักจะทำให้พยาบาลเหนื่อยล้าและส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลงด้วย และประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะของพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสิทธิภาพทำงานในโรงพยาบาลมากจะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูงและส่งเสริมความความตั้งใจคงอยู่ในงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่สนับสนุนแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ได้แก่ 1) ความไว้วางใจในผู้บริหาร ความไว้วางใจในผู้บริหารตามแนวคิดของ Mayer และคณะ¹⁹ ได้ระบุว่าความไว้วางใจเกิด

จากการรับรู้คุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถ ความเอื้ออาทร และความมีคุณธรรม ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ให้ความไว้วางใจได้รับรู้คุณลักษณะในทุกด้านของผู้ได้รับความไว้วางใจ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารที่พยาบาลระดับปฏิบัติการมีความใกล้ชิดมากที่สุด ดังนั้นหากพยาบาลระดับปฏิบัติการได้รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถ ความเอื้ออาทร และความมีคุณธรรมมากก็ทำให้มีความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมากขึ้น การศึกษาที่ผ่านมาในประเทศจอร์แดนพบว่าความไว้วางใจในผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล¹² เช่นเดียวกันกับในประเทศอียิปต์ที่พบว่าความไว้วางใจในผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล¹³

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กรที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คือ การรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่ากับการปฏิบัติงานและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของตน²⁰ การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยใช้แนวคิดของ Eisenberger และคณะ²⁰ พยาบาลที่รับรู้ว่าการให้การสนับสนุนมากมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานนานขึ้น การศึกษาในพยาบาลประเทศเกาหลี¹⁴ และประเทศไทย¹⁵ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ประสิทธิภาพทำงานในองค์กรปัจจุบันพบว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่เมื่อพยาบาลมีเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พยาบาลมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนานมากขึ้น

การศึกษาในประเทศเกาหลีพบว่าพยาบาลที่มีประสิทธิภาพทำงานมากจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสิทธิภาพทำงานน้อยกว่า¹⁶

และในประเทศไทยพบว่าประสบการณ์ทำงานสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต่ออีก 3 ปีได้¹⁷ และชั่วโมงการทำงานของพยาบาลก็พบว่าอีกหนึ่งปัจจัยส่วนบุคคลโดยพยาบาลที่มีชั่วโมงการทำงานแตกต่างกันจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกันด้วย ในประเทศแคนาดา พบว่าพยาบาลที่ทำงานน้อยกว่า 31 ชั่วโมง/สัปดาห์จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ออีก 5 ปีมากขึ้นเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 31 ชั่วโมง/สัปดาห์¹⁸ ถึงแม้ว่าการศึกษาที่ผ่านมาจะพบความสัมพันธ์

ของปัจจัยเหล่านี้กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่กลับพบว่ายังไม่มีการศึกษาอำนาจในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยใช้ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอำนาจในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay) ของพยาบาลโดยมีตัวแปรทำนาย ได้แก่ ความไว้วางใจในผู้บริหาร (Trust in supervisor) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived organizational support) ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) และชั่วโมงการทำงาน (Working hours) (Figure 1)

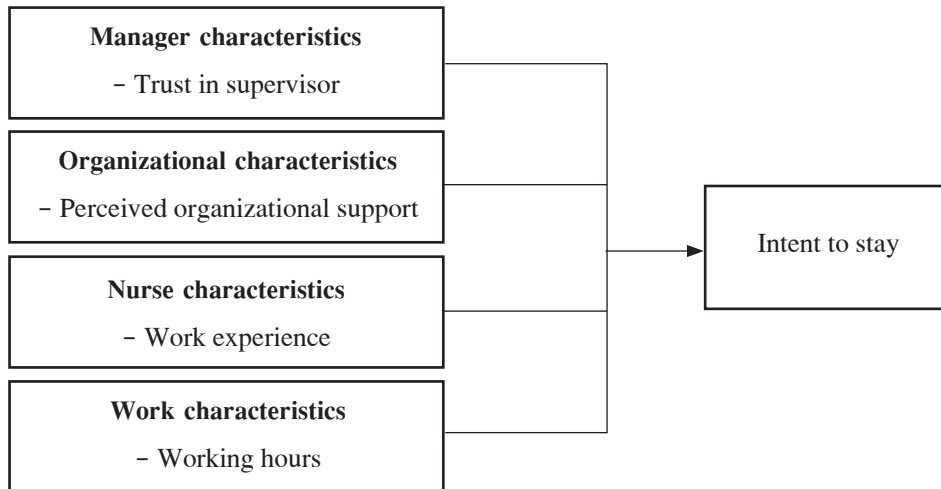


Figure 1 Conceptual framework

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในเขตภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 1,482 คน และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 500 คน²¹ รวมประชากรทั้งหมดเท่ากับ 1,982 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร คำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธี rules of thumb กำหนดให้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 40 เท่าของจำนวนตัวแปรทำนาย²² การศึกษาคั้งนี้มีตัวแปรทำนายจำนวน 4 ตัวแปร จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 คน การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งมีโอกาสไม่ได้รับการตอบกลับครบตามจำนวน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20²³ ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 192 คน ผู้วิจัย

สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยเริ่มจากค่านวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล ได้กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 144 คน และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 48 คน จากนั้นค่านวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละงานการพยาบาลของทั้งสองโรงพยาบาล แล้วสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานการพยาบาลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 192 ฉบับให้กับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวรผ่านผู้ประสานงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาลภายหลังกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 170 ฉบับจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมวิจัย คิดเป็นร้อยละ 88.54

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นข้อความให้เลือกตอบและแบบเติมข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 2 แบบวัดความตั้งใจอยู่ในงานของ Price และ Kim²⁴ แปลเป็นภาษาไทยโดยผู้วิจัย ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 1 ข้อคำถาม และข้อคำถามทางบวกจำนวน 3 ข้อคำถาม ลักษณะการตอบเป็นมาตรแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ มีการกลับคะแนนในข้อคำถามทางลบ การแปลผลคิดจากคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามทั้งหมด และแปลผลระดับความตั้งใจอยู่ในงาน โดยมีเกณฑ์

ดังนี้ สูงมาก (4.21 – 5.00) สูง (3.41 – 4.20) ปานกลาง (2.61 – 3.40) น้อย (1.81 – 2.60) และ น้อยมาก (1.00 – 1.80)

ส่วนที่ 3 แบบวัดความไว้วางใจในผู้บริหารของ Mayer และ Davis²⁵ แปลเป็นภาษาไทยโดยผู้วิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 17 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 1 ข้อคำถาม และข้อคำถามทางบวกจำนวน 16 ข้อคำถาม มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถของผู้บริหาร จำนวน 6 ข้อ 2) ความเอื้ออาทรของผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ และ 3) ความมีคุณธรรมของผู้บริหาร จำนวน 6 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นมาตรแบบแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ มีการกลับคะแนนในข้อคำถามทางลบ การแปลผลคิดจากคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามทั้งหมด ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงหมายถึงมีความไว้วางใจในผู้บริหารสูง และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำหมายถึงมีความไว้วางใจในผู้บริหารต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Eisenberger และคณะ²⁰ ที่แปลย้อนกลับเป็นภาษาไทยโดยกนกวรรณ สังหรณ์²⁶ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 17 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 7 ข้อคำถาม และข้อคำถามทางบวกจำนวน 10 ข้อคำถาม ลักษณะการตอบเป็นมาตรแบบลิเคิร์ต 7 ระดับ มีการกลับคะแนนในข้อคำถามทางลบ การแปลผลคิดจากคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามทั้งหมด ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงหมายถึงมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูง และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำหมายถึงมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (validity) แบบวัดความตั้งใจอยู่ในงานได้รับการทดสอบความตรงของเครื่องมือโดยวิธีการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยผู้พัฒนาพบว่าแต่ละข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.60 – 0.79 แบบวัดความไว้วางใจในผู้บริหารได้รับการทดสอบความตรงของเครื่องมือด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยผู้พัฒนา (Chi-square = 251.38, Goodness-of-fit index (GFI) = .88, Adjusted Goodness-of-fit index (AGFI) = .84, Root mean squared residual (RMSR) = .04 และ Comparative fit index (CFI) = .96, $p < .01$) และแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรผู้พัฒนาได้ทดสอบความตรงด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าแต่ละข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.60 – 0.84 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือทั้งสามเป็นแบบวัดที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง ในการศึกษาครั้งนี้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานและแบบวัดความไว้วางใจในผู้บริหาร ผู้วิจัยแปลโดยใช้เทคนิคการแปลย้อนกลับโดยไม่ได้มีการดัดแปลง สำหรับแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรฉบับ 17 ข้อคำถาม ของ Eisenberger และคณะ²⁰ ได้ใช้ฉบับที่แปลย้อนกลับเป็นภาษาไทยโดย กนกวรรณ สังทร²⁶ ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการทดสอบความตรงของเครื่องมือ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability)
ผู้วิจัยนำแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานและแบบวัดความไว้วางใจในผู้บริหารที่ผ่านการแปลย้อนกลับเรียบร้อยแล้ว และแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ไปทดลองใช้กับพยาบาลที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน²³ จากนั้นวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน แบบวัดความไว้วางใจในผู้บริหาร และแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ได้เท่ากับ .82, .81 และ .90 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคนจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รหัสโครงการวิจัย 2566 – EXP043 ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยในช่วง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง 29 มิถุนายน พ.ศ. 2567 และคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รหัสโครงการ FAC-MED-2566-0290 ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยในช่วง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง 29 มิถุนายน พ.ศ. 2567 และยังได้รับการเห็นชอบทางจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยนเรศวรให้สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวรได้ ภายหลังได้รับการรับรองจริยธรรม ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับให้กับกลุ่มตัวอย่าง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับ และหากกลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกไม่สบายใจที่จะตอบคำถามบางข้อในแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสามารถข้ามข้อคำถามนั้น หรือถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องชี้แจงเหตุผลแก่ผู้ประสานงานวิจัย และผู้วิจัย โดยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากการศึกษาถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายเมื่อผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล

เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัยในรูปแบบเอกสาร และแบบสอบถามการวิจัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ภายหลังได้รับอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาล จึงดำเนินการติดต่อโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกเอกสารการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารวิจัยให้กับผู้ประสานงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาลและขอความอนุเคราะห์ผู้ประสานงานวิจัยแจกเอกสารการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับภายใน 2 สัปดาห์ ในระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 26 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสูงสุด-ต่ำสุด ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความไว้วางใจในผู้บริหาร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำเข้าทั้งหมด จำนวนชุดข้อมูลนำเข้าสู่การวิเคราะห์คือ 170 ชุดข้อมูล ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุพบว่า 1) ค่าสัมบูรณ์ของค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรตามและตัวแปรทำนายมีค่าน้อยกว่า 3.29²⁷ แสดงว่ามีกระจายของข้อมูล

เป็นแบบโค้งปกติ (ค่าสัมบูรณ์ของค่าความเบ้และความโด่งของความตั้งใจคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.511 และ 1.201 ความไว้วางใจในผู้บริหารเท่ากับ 2.855 และ 0.819 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ 1.409 และ 0.376 ประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 4.355 และ 1.251 และชั่วโมงการทำงานเท่ากับ 4.688 และ 1.686 ตามลำดับ) 2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม (linearity) (Table 3) 3) ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (no multicollinearity) (ค่า tolerance .600 – .709 และค่า VIF 1.410 – 1.667) และ 4) ตัวแปรมีความคงที่ (stability of variance) โดยพิจารณาแล้วพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน (autocorrelation) (ค่า Durbin-Watson 1.764) และความคลาดเคลื่อนในการทำนายมีค่าคงที่ (homoscedasticity)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 90.59) กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 23 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุเท่ากับ 36.23 ปี (SD = 11.32) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 23 – 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 44.12) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 94.71) มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วง 1 – 41 ปี ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงานเท่ากับ 12.62 ปี (SD = 10.83) ค่ามัธยฐาน 9.5 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 38.24) ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก/วิกฤตมากที่สุด (ร้อยละ 28.82) มีชั่วโมงการทำงาน/สัปดาห์อยู่ในช่วง 32 – 96 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 53.41 ชั่วโมง/สัปดาห์ (SD = 13.34) โดยมีชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์อยู่ในช่วง 41 – 50 ชั่วโมง/สัปดาห์มากที่สุด (ร้อยละ 26.47) (Table 1)

Table 1 Description of participants' personal data (n=170)

Personal data	n	%
Gender		
Male	16	9.41
Female	154	90.59
Age (years)		
23 - 30	75	44.12
31 - 40	36	21.18
41 - 50	34	20.00
51 - 60	25	14.70
(min = 23; max = 60; mean = 36.23; SD = 11.32)		
Education		
Bachelor's degree	161	94.71
Master's degree	9	5.29
Work experience (years)		
1 - 5	65	38.24
6 - 10	28	16.47
11 - 15	19	11.18
16 - 20	16	9.41
21 - 25	14	8.23
26 - 30	15	8.82
> 30	13	7.65
(min = 1; max = 41, mean = 12.62; SD = 10.83, median = 9.5)		
Unit		
General unit	46	27.06
Operating room/ Recovery room	17	10.01
Private unit	21	12.35
Emergency unit	9	5.29
Intensive care unit	49	28.82
Outpatient unit	19	11.18
Others (Cardiac Catheterization unit, Hemodialysis unit, One-day chemotherapy unit, labor unit, advanced Diagnostic Imaging Center)	9	5.29
Working hours (hours/week)		
32 - 40	40	23.53
41 - 50	45	26.47
51 - 60	44	25.88
61 - 70	19	11.18
71 - 80	19	11.18
> 80	3	1.76
(min = 32; max = 96, mean = 53.41; SD = 13.34)		

ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.11$, $SD = 0.98$) และเมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.76 รองลงมาคือ ระดับน้อย และระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 24.71 และ 20.59 ตามลำดับ (Table 2)

Table 2 Level of intent to stay ($n = 170$)

Range	n	%	Level
4.21 – 5.00	25	14.71	Very high
3.41 – 4.20	35	20.59	High
2.61 – 3.40	54	31.76	Medium
1.81 – 2.60	42	24.71	Low
1.00 – 1.80	14	8.23	Very low

Table 3 The correlation matrix using Product–Moment Correlation ($n=170$)

Variables	1 TIS	2 POS	3 Experience	4 Working hours	5 ITS
1 Trust in supervisor (TIS)	1				
2 Perceived organizational support	.620**	1			
3 Work experience	.185*	.224**	1		
4 Working hours	-.283**	-.261**	-.531**	1	
5 Intent to stay (ITS)	.513**	.533**	.491**	-.383**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำเข้าทั้งหมดพบว่า ความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 47.6 ($R^2 = .476$, $F = 37.434$, $p < .01$)

โดยพบว่าประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างได้มากที่สุด ($\beta = .355$) และชั่วโมงการทำงานไม่สามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในการศึกษาครั้งนี้ได้ (Table 4)

Table 4 Factors predicting intent to stay among the participants using multiple regression analysis with enter method ($n=170$)

Predictors	b	Std Error	Beta	t	p-value
Trust in supervisor	.355	.099	.261	3.584	< .001
Perceived organizational support	.272	.071	.280	3.849	< .001
Work experience	.032	.006	.355	5.311	< .001
Working hours	-.003	.005	-.047	-0.694	.489

$R = .690$; $R^2 = .476$; Standard error of the estimate (Seest) = .717; $F = 37.434$; p -value < .01

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.11$, $SD = 0.98$) (Table 2) สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในประเทศมัลดีฟ²⁸ และการศึกษาในกลุ่มพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนในประเทศฟิลิปปินส์²⁹ แต่ในประเทศไทยกลับพบว่าแตกต่างจากการศึกษาของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง³⁰ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีชื่อเสียงระดับประเทศและระดับนานาชาติ และอาจเนื่องมาจากช่วงเวลาการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ที่ผ่านมาการศึกษาในประเทศไทย พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลงเมื่อเวลาผ่านไปซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของระบบบริหารจัดการ และสภาพเศรษฐกิจ⁹

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แต่อีกกลุ่มหนึ่งอาจจะมีความคิดที่จะลาออกหรือยังลังเลที่จะทำงานต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ตั้งใจจะทำงานต่อไปในโรงพยาบาลอาจเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการที่ตนได้รับจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ร้อยละ 14.70 เป็นพยาบาลที่มีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปี (Table 1) ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการในปี พ.ศ. 2545 ทำให้ได้รับค่าตอบแทนของพนักงานที่สูง และยังได้รับสวัสดิการในการรักษาตามสิทธิข้าราชการ³¹ Boyle

และคณะ¹¹ อธิบายว่าองค์กรที่สามารถให้การสนับสนุนด้านสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสมกับพยาบาลก็จะทำให้พยาบาลมีแนวโน้มคงอยู่ในงานนานมากขึ้น เหตุผลที่พยาบาลคงอยู่ในงานอาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีลักษณะงานที่น่าดึงดูดทั้งด้านความเข้มข้นทางวิชาการและมาตรฐานการดูแลทางคลินิก เป็นเหตุให้กลุ่มตัวอย่างที่ชอบงานที่ทำทลายความสามารถยังคงทำงานต่อไปกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พยาบาลที่มีแนวโน้มคงอยู่ในงานนานจะเป็นกลุ่มที่รับรู้ว่าได้ใช้ทักษะและความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานประจำ และได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง³²

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ยังมีความลังเลที่จะทำงานต่อไปกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอาจเป็นกลุ่มที่มีโอกาสแสวงหางานที่สามารถให้ตนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพยาบาลที่มีอายุอยู่ในช่วง 23 – 30 ปี และมีอายุงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวนมากที่สุด (Table 1) มีโอกาสในการแสวงหางานใหม่ในองค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า โดย Boyle และคณะ¹¹ ได้อธิบายไว้ว่าโอกาสในการแสวงหางานใหม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล หากพยาบาลรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะสามารถไปทำงานในองค์กรอื่นที่ดีกว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ผลการศึกษาในกลุ่มพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าลักษณะงานที่ดึงดูดให้ทำงานและค่าตอบแทนมากกว่าขององค์กรอื่นเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความต้องการลาออกจากโรงพยาบาล⁸ เหตุผลอีกประการหนึ่งอาจเกิดจากการที่พยาบาลกลุ่มนี้ต้องการ

บรรจุเป็นข้าราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพราะต้องการสวัสดิการและความมั่นคงในงาน ดังเช่น การศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา พบว่าพยาบาลที่มีอายุ 28 – 33 ปี มีความต้องการลาออกจากโรงพยาบาลเนื่องจากต้องการเป็นข้าราชการที่มีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีกว่า⁹ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านภาระงานที่มากอาจจะทำให้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานน้อย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของชั่วโมงการทำงานเท่ากับ 53.41 ชั่วโมง/สัปดาห์ (SD = 13.34) (Table 1) ซึ่งมากกว่าที่สภาการพยาบาลได้กำหนดไว้ที่ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้นจะทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน พึงพอใจในงานลดลง³³ และมีความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น³⁴ ซึ่ง Boyle และคณะ¹¹ กล่าวว่าลักษณะงานของพยาบาลที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจและเครียดจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างคือ ความไว้วางใจในผู้บริหาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และประสบการณ์ทำงาน การที่ความไว้วางใจในผู้บริหารสามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างได้อาจเนื่องมาจากในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยผู้ที่เข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เป็นต้นว่าได้รับการฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร การพยาบาลและการพัฒนาคุณภาพบริการเพิ่มขึ้น เมื่อพยาบาลรับรู้ผู้บริหารของตนเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความเอื้ออาทร และคุณธรรม จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความเครียดในการทำงานลดลง ส่งผลต่อมาให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานนาน

มากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศแคนาดาของ Gregory และคณะ³⁵ ที่พบว่าความไว้วางใจในผู้บริหารสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลได้

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่สามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่กับการที่รับรู้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสามารถช่วยเหลือตนเองได้ทั้งในยามปกติและฉุกเฉิน พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งในประเทศไทยจะได้รับสิทธิและสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ให้ ซึ่งมีการช่วยเหลือในยามปกติและฉุกเฉิน³⁶ และอาจเนื่องมาจากในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และโอกาสในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าสามารถเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทยได้³⁰ อย่างไรก็ตามในการศึกษาของสิริพิมพ์ ชูปาน และคณะ¹⁵ แม้จะพบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก แต่กลับพบว่าไม่มีอำนาจในการทำนาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันทั้งในด้านการบริหาร และลักษณะงาน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานมากที่สุดในการศึกษาในครั้งนี้ อาจเนื่องจากเมื่อพยาบาลทำงานในองค์กรได้นานก็จะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก ส่งผลต่อมาทำให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมาก¹¹ สอดคล้องกับผลการศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย¹⁷ ที่พบว่าประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลได้

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาค้างนี้แตกต่างกับผลการศึกษาของ Kaewboonchoo และคณะ³⁷ ในพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลสังกัดรัฐบาลขนาดกลางและขนาดใหญ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการศึกษาในหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกัน

ชั่วโมงการทำงานในการศึกษาค้างนี้พบว่ายังไม่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานร่วมกับปัจจัยอื่น อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างบางคนอาจพึงพอใจกับชั่วโมงการทำงานที่มาก ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศมัลดีฟส์²⁸ ที่พบว่าพยาบาลทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานในโรงพยาบาลนานมากขึ้น แต่ผลการศึกษาในค้างนี้แตกต่างกับการศึกษาในประเทศประเทศแคนาดาที่พบว่าพยาบาลที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรนานมากขึ้น¹⁸ ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างกันของภาวะเศรษฐกิจและบริบททางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาในค้างนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาจึงสามารถนำไปอ้างอิงได้เฉพาะกับประชากรที่เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

ด้านการนำผลวิจัยไปใช้ ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาค้างนี้ไปออกแบบกลยุทธ์ที่สามารถส่งเสริมให้พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทำงานต่อไปในองค์กรได้นานมากขึ้น ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ในหน่วยงานมีบรรยากาศของความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย หัวหน้าหรือผู้ป่วยสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนไว้วางใจในตนเองได้ จากการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานทั้งด้านคลินิกและด้านการบริหาร ใช้ความเอื้ออาทรในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความสำคัญกับความอยู่ดีมีสุขของผู้ใต้บังคับบัญชา และยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการบริหารงาน

2. ส่งเสริมให้พยาบาลได้รับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและองค์กรมีความใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพยาบาล ได้แก่ การส่งเสริมให้พยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการศึกษาที่สูงขึ้นและจากการพัฒนางานประจำ และการส่งเสริมให้พยาบาลได้รับการพัฒนาตามขั้นบันไดวิชาชีพ

ด้านการวิจัยค้างต่อไป การวิจัยค้างถัดไป ควรมีการศึกษาปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเฉพาะกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานยังไม่มากที่พบว่าม้อัตราการลาออกสูง ซึ่งจะเป็ข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเฉพาะในกลุ่มนี้ได้ ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรเพิ่มเติมในอนาคต ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่อาจสามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้นอกจากนี้ควรมีการศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้สามารถอธิบายเหตุและผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ชัดเจนขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ให้การ อนุเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณโรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย นเรศวร ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาและอนุญาตให้ เก็บข้อมูลจากบุคลากร และขอบคุณพยาบาลทุกท่าน ที่เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

References

1. Pagaiya N, Phanthunane P, Bamrung A, Noree T, Kongweerakul K. Forecasting imbalances of human resources for health in the Thailand health service system: application of a health demand method. Hum Resour Health 2019;17(1):4. doi: 10.1186/s12960-018-0336-2. PubMed PMID: 30621716.
2. Sanner-Stiehr E, Garcia A, Polivka B, Dunton N, Williams JA, Walpitige DL, et al. Support from work and intent to stay among nurses during COVID-19: an academic-practice collaboration. Nurse Lead 2022;20(6):594-600. doi: 10.1016/j.mnl.2022.04.007. Pubmed PMID: 35464634.
3. Haddad LM, Annamaraju P, Toney-Butler TJ. Nursing shortage [internet]. Treasure Island: StatPearls; 2023 [cited 2022 Jan 6]. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29630227/>
4. Yosthong D. Nursing shortage and management: personal level management. Journal of Nursing Siam University [internet]. 2562 [cited 2565 Dec 12]; 20(38):134-43. Available from: <https://e-library.siam.edu/e-journal/wp-content/uploads/2019/09/JNSU-vol19-no38-jan-jun2019-134-143.pdf> (in Thai)
5. National Statistical Office. Ratio of health personnel per population 2021 [internet]. 2021 [cited 2022 Apr 10]. Available from: http://ittdashboard.nso.go.th/preview2en.php?id_project=103 (in Thai)
6. Sawaengdee K, Jaichuen W, Decha N. Ministry of public health's human resources and healthcare service reform plan. 1st ed. Nonthaburi: Suetawan; 2019. (in Thai)
7. Maharaj Chiang Mai Hospital. Nursing Department. Data of nursing personnel. Chiang Mai: Nursing Department, Maharaj Chiang Mai Hospital; 2022. (in Thai)
8. Sa-nguanpak S. Factors affecting turnover intention of generation z professional nurses in a university hospital [thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2021. (in Thai)
9. Jeawkok J, Dhammasaccakarn W, Kaewpimon P. Retention and intention of resignation to the job of registered nurses in the university hospital, Songkhla province. NIDA Development Journal [internet]. 2558 [cited 2565 Dec 12];55(3):110-14. Available from: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NDJ/article/view/39732/32835> (in Thai)
10. Price JL, Mueller CW. Professional turnover: the case of nurses. 1st ed. New York: Spectrum; 1981.
11. Boyle DK, Bott MJ, Hansen HE, Woods CQ, Taunton RL. Managers' leadership and critical care nurse's intent to stay. Am J Crit Care 1999;8(6):361-71.
12. Atiyeh HM, AbuAlRub RF. The relationship of trust and intent to stay among registered nurses at Jordanian hospitals. Nurs Forum 2017;52(4):266-77. doi: 10.1111/nuf.12195. PubMed PMID: 27935044.
13. Sadek AAA, Elrhman SMA, Fahmy AM, Gabra SF. The organizational trust and its relation to staff nurse retention in their job. Minia Scientific Nursing Journal [internet]. 2022 [cited 2022 Aug 14];12(1):99-105. Available from: https://msnj.journals.ekb.eg/article_268709_cd10aea777f0337a074fa2a3be9e3a87.pdf

14. Yoon JE, Cho O-H. Intention to stay in specialist trauma nurses: relationship with role conflict, stress, and organizational support. *J Trauma Nurs* 2022;29(1): 21-8. doi: 10.1097/JTN.0000000000000628. PubMed PMID: 35007247.
15. Chupan S, Khumyu A, Vatanasin S, Vatanasin D. Factors influencing intention to stay in career among professional nurses. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University* [internet]. 2560 [cited 2565 Dec 13];25(4):1-10. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Nubuu/article/view/103780/82902> (in Thai)
16. Kim YJ, Lee SY, Cho JH. A Study on the job retention intention of nurses based on social support in the COVID-19 situation. *Sustainability* 2020;12(18): 1-9. doi: 10.3390/su12187276.
17. Khunthar A, Sujijantararat R, Thongchareon V, Namthep J, Klayklongjit S. Predicting factors of intent to stay among professional nurses in a university hospital. *J Nurs Sci* [internet]. 2012 [cited 2023 Sep 9];30(4):7-17. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/article/view/10513> (in Thai)
18. Nowrouzia B, Rukholmb E, Larivierec M, Carterd L, Korenb I, Mianb O, et al. Examination of retention factors among registered nurse in Northeastern Ontario, Canada/ Nurse intent to stay in their current position. *Work* 2016;54(1):51-8. doi: 10.3233/WOR-162267.
19. Mayer RC, Davis JH, Schoorman FD. An integrative model of organizational trust. *Acad Manage Rev* [internet]. 1995 [cited 2022 Apr 28];20(20):709-34. Available from: <https://www.jstor.org/stable/258792>
20. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *J Appl Psychol* 1986;71(3):500-7. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
21. Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health. Geographic information system for health resource management [internet]. 2022 [cited 2022 Dec 5]. Available from: <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/gmap.php#result>
22. Polit DF, Beck CT. *Nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice*. 10th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer Health; 2017.
23. Srisatidnarakul B. *Nursing research methodology*. 3rd ed. Bangkok: U&I Inter media; 2004. (in Thai).
24. Price JL, Kim S-W. The relationship between demographic variables and intent to stay in the military: medical personnel in a U.S. air force hospital. *Armed Forces Soc* [internet]. 1993 [cited 2022 Sep 14];20(1):125-44. Available form: <https://doi.org/10.1177/0095327X9302000108>
25. Mayer RC, Davis JH. The effect of the performance appraisal system on trust for management: a field quasi-experiment. *J Appl Psychol* [internet]. 1999 [cited 2022 Sep 20];84(1):123-36. Available from: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.123>
26. Sanghon K. *Perceived organizational support and proactive work behavior among registered nurses* [thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2016. (in Thai)
27. Kim HY. Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restor Dent Endod* 2013;38(1):52-4. doi: 10.5395/rde.2013.38.1.52. PubMed PMID: 23495371.
28. Moosa F, Chontawan R, Akkadechanunt T. Factors related to intent to stay among nurses in the tertiary hospital, Maldives. *Nursing Journal* [internet]. 2016 [cited 2022 Dec 18];43(2):129-42. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/74648/60164>

29. Sapar LC, Oducado RMF. Revisiting job satisfaction and intention to stay: a cross-sectional study among hospital nurse in the Philippines. *Nurse Media J Nurs* [internet]. 2021 [cited 2022 Oct 12];11(2):133-43. Available from: <https://doi.org/10.14710/nmjn.v11i2.36557>
30. Jaikhan K, Sattayasomboon Y, Sillabutra J, Intaraprasong B. The relationship between happiness and perceptions of empowerment with intention to stay working as a registered nurse in a university hospital. *Journal of Public Health Nursing* [internet]. 2018 [cited 2022 Dec 12];32(2):186-202. Available from: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/phn/article/view/245438/166605> (in Thai)
31. Tiranachaideekul A, Oumtane A. Factor relating to decision making on selecting an university employee status of government service professionals, autonomous university university. *Journal of The Thai Army Nurses* [internet]. 2012 [cited 2022 Dec 13];13(1):42-9. Available from: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/4021/3499>
32. Konping K. Intention to stay in employment of operating room nurses, Siriraj hospital [thesis]. Bangkok: Silapakorn University; 2009. (in Thai)
33. Ball J, Day T, Murrells T, Dall'Ora C, Rafferty AM, Griffiths P, et al. Cross-sectional examination of the association between shift length and hospital nurses job satisfaction and nurse reported quality measures. *BMC Nurs* 2017;16(26):1-7. doi: 10.1186/s12912-017-0221-7. PubMed PMID: 28559745.
34. Hoedl M, Bauer S, Eglseer D. Influence of nursing staff working hours on stress levels during the COVID-19 pandemic. *HeilberufeScience* 2021;12(3-4):92-8. doi: 10.1007/s16024-021-00354-y. PubMed PMID: 34522573.
35. Gregory DM, Way CY, LeFort S, Barrett BJ, Parfrey PS. Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Manage Rev* 2007;32(2):119-27. doi: 10.1097/01.HMR.0000267788.79190.f4. PubMed PMID: 17438395.
36. Human Resoure Division. Prince of Songkhla University. Employee benefits and compensation. Songkhla: Prince of Songkhla University; 2018. (in Thai)
37. Kaewboonchoo O, Yingyuad B, Rawiworrakul T, Jinayon A. Job stress and intent to stay at work among registered female nurses working in Thai hospitals. *J Occup Health* 2014;56(2):93-9. doi: 10.1539/joh.12-0204-OA. PubMed PMID: 24430836.