

ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย พย.ม**

บุญทิพย์ สิริธรรังศรี พย.บ., วท.ม. PhD***

สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล ค.บ., ค.ม, ค.ด.****

วิไลพร รังควัต สธ.ม, M.S.N, PhD*****

บทคัดย่อ: การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกับการศึกษาตัวแปรด้านบุคคล และองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 376 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ปัจจัยด้านบุคคล 3) ปัจจัยด้านองค์การ 4) การคงอยู่ในงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ความถี่ ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ คงอยู่ในงานร้อยละ 62 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า (Odds ratio = 1.57) ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะขององค์การ มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า (Odds ratio = 1.08) และด้านลักษณะงานและการทำงาน มีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า (Odds ratio = 1.06) ตัวแปรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์การ และลักษณะงานและการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8 ($R^2 = .248, p < 0.05$)

วารสารสภาการพยาบาล 2554; 26(4) 43-54

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

*วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**ผู้เขียนหลัก พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา Email: bongkoch_toi@yahoo.co.th

***รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

****รองศาสตราจารย์ สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

*****อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการวิเคราะห์แนวโน้มการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีการสูญเสียจากการลาออกในสาขาวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้นจากอัตราร้อยละ 2.4 ในปี 2543 เป็น ร้อยละ 4.2 ในปี พ.ศ. 2548 หรือมีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพคิดเป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 3.3 ต่อปี¹ การขาดแคลน ทำให้ผู้ที่คงอยู่ในงานต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น² จากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ พบว่า พยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเกิน 12 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 64.81³ ส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ เกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ เช่น แผลกดทับ ทางเดินปัสสาวะอักเสบ ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพบริการ⁴ อีกทั้งยังสร้างความเครียดให้บรรยากาศการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ คุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของพยาบาล นอกจากนี้สภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบ จากการลาออกจากงาน การโอนย้ายงานเพิ่มขึ้น และการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลลดลง⁵

ปัญหาการคงอยู่ในงานดังกล่าวเกิดขึ้นทุกภาคส่วนของสถานบริการสุขภาพทุกระดับรวมถึงโรงพยาบาลศูนย์ ดังตัวอย่างของข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังคน ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2551 ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า พยาบาลอัตราจ้างชั่วคราว ที่ใช้ทุนแล้วและได้ลาออกในช่วง 5 ปี (2547-2551) ถึงร้อยละ 42.86 จากจำนวนที่รับสมัครเข้ามาทำงานทั้งหมด ข้อมูลการลาออกของโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2550 พบว่า พยาบาล

วิชาชีพอัตราจ้างลาออกร้อยละ 24.2 ข้าราชการลาออก ร้อยละ 1.4 จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดี เพื่อให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงาน รวมถึงกลยุทธ์ในการธำรงรักษาพยาบาลที่มีประสบการณ์ และคงคุณภาพไว้ในองค์การ ซึ่งนับเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทดแทนผู้ที่ลาออกด้วย^{6,7}

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ผ่านมา ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล ในระดับต่างๆ ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการเงิน รายได้ของครอบครัวต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล^{8,9,10} นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในการคงอยู่ในองค์การ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมองค์การ การปฏิบัติสัมพันธ์ในหน่วยงาน และลักษณะงาน ยังมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล¹¹⁻¹⁴

จากสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพการพยาบาลลดลง ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่มีผู้ใดศึกษาวิจัยในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยในฐานะเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาที่ได้จะนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และให้เพียงพอต่อการเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพบริการพยาบาล รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่นำไปสู่คุณภาพบริการพยาบาลต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา มีดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล ใช้กรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะครอบครัว ภาวะสุขภาพ ปัจจัยด้านองค์การ ประยุกต์แนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน¹⁵ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรม และค่านิยม การบริหารจัดการ ความมั่นคงในงาน 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนา การฝึกอบรมระบบพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัล ประกอบด้วย การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน การให้การยอมรับ 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน และประยุกต์แนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถามของโควิน¹⁶ ต่อการคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านบุคคล และด้านองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรด้านบุคคล และตัวแปรด้านองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานของรัฐ และพยาบาลอัตราจ้างที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากโรงพยาบาลทั้ง 6 แห่ง รวม 4,053 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วย ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยจำแนกโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 4 เขต รวม 6 แห่ง กำหนดเกณฑ์การเลือก

โรงพยาบาลศูนย์ เขตละ 1 โรงพยาบาล เขตใดมีมากกว่า 1 โรงพยาบาล เลือกโรงพยาบาลศูนย์ที่มีจำนวนเตียงมากที่สุด ได้กลุ่มตัวอย่าง 4 โรงพยาบาล คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ประเมินความคลาดเคลื่อน 5% ใช้สูตรของ วิล กุศลวิศิษฐ์กุล¹⁷ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง โดยเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล และสุ่มพยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แบบสอบถามให้เลือกตอบและเติมคำ จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามให้เลือกตอบ ภูมิสำเนา ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์การ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดของ มาทิสและแจ๊คสัน¹⁵ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน 2) ลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาการฝึกอบรมระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การให้รางวัล ประกอบด้วย การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน และการให้การยอมรับ และ 5) สัมพันธภาพของ

ผู้ปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากเครื่องมือวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลของโควิน¹⁶ แบบสอบถามให้เลือกตอบ ใช่ หรือ ไม่ใช่ จำนวน 1 ข้อ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีค่า CVI 0.89 ทดสอบค่าความเที่ยงปัจจัยด้านองค์การด้วย Cronbach's alpha reliability coefficients มีค่า 0.75

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ และประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 แห่ง พร้อมหนังสือแสดงความยินยอมในการให้ข้อมูลไปพร้อมแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อชี้แจงข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูล เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธนี้ไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวมโดยไม่มีระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม การส่งเอกสารคืนกลับให้ผู้วิจัยจะแยกช่องระหว่าง แบบเซ็นยินยอมการเข้าร่วมการวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งเอกสารรับรองและเอกสารแนะนำตัวผู้วิจัยจากประธานสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลอุดรธานี โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลมหาสารคาม นครราชสีมา โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยในช่วงเวลา 15 มีนาคม – 31 สิงหาคม 2553 จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 385 ชุด ได้รับตอบกลับคืนมา จำนวน 379 ชุด เลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดจำนวน 376 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.6

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และสร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานด้วยสถิติการถดถอยโลจิสติก (multiple logistic regression analysis) และการเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (stepwise regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การคงอยู่ในงาน ผลจากการวิจัยโดยสรุปแล้วพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มคงอยู่ในงาน จำนวน 23 คน (ร้อยละ 62.00) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ไม่คงอยู่ในงาน จำนวน 143 คน (ร้อยละ 38.00)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงาน (n=376)

ปัจจัย		B	Wald	Odds ratio	R ²	X ²	P
ปัจจัยด้านบุคคล							
รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ	X ₃	0.452	11.667**	1.571	0.248	9.448	> 0.05
ปัจจัยด้านองค์การ							
คุณลักษณะขององค์การ	X ₆	0.077	11.969**	1.080			
ลักษณะงานและการทำงาน	X ₇	0.064	4.953*	1.066			
ค่าคงที่		- 7.034	47.405	.001			

*p < 0.05, ** < 0.01

จากตาราง พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย

การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05) นั่นคือ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ

คุณลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยรายได้ของพยาบาลวิชาชีพในระดับมากพอเพียง มีผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 1.57 เท่า องค์กรที่มีปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร มีผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 1.08 เท่า และองค์กรที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงานมีผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 1.07 เท่า และปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

3. สมการถดถอยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้น (stepwise regression) พบว่า รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ และคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน ลักษณะงานและการทำงาน ได้แก่ การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$\text{การคงอยู่ในงาน} = -7.034 + .452 (\text{รายได้}) + .077 (\text{คุณลักษณะขององค์กร}) + .064 (\text{ลักษณะงานและการทำงาน})$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์กร โดยเฉพาะคุณลักษณะองค์กรและลักษณะ

งานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผลตามประเด็นดังกล่าวได้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป (ร้อยละ 62) การที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่คงอยู่ในงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยมีความคิดว่าการปฏิบัติงานช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นการได้บุญ มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคมจึงทำให้เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพ ในขณะที่บางคนไม่มีงานอื่นทำแล้ว และไม่อยากหางานใหม่ จึงยังคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ สุคนธ์ ไขแก้ว¹⁸ ซึ่งกล่าวถึง การที่พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพเหตุผลหนึ่งคือ การมีความรักในวิชาชีพ

2. พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มไม่คงอยู่ในงานมีจำนวน 143 คน (ร้อยละ 38.00) ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ 104 คน และพนักงานอัตราจ้าง 39 คน เนื่องจากบางคนได้มีการวางแผนพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสในการมองหางานอื่นที่เหมาะสมกว่า ถ้ามีองค์กรใดมีแรงจูงใจที่ดีกว่าอาจจะตัดสินใจเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะมีความลำบากในการทำงานเวรช่วงบ่ายและช่วงดึก และวันหยุดราชการ การเลือกเรียนพยาบาลเพราะอิทธิพลของบิดา มารดา และคนในครอบครัว หรือเลือกตามเพื่อน จากการศึกษาของ วรธนา ประไพพานิช สุปानी เสนาดิสัย และยุวดี ภาษา¹⁹ พบว่าเหตุผลหนึ่งที่มีผลต่อการลาออก คือ การทำงานเวรช่วงบ่ายและช่วงดึก และวันหยุดราชการ และสภาพการทำงานช่วงกลางคืน ไม่ปลอดภัย ไม่มีที่พักหรือมีแต่คับแคบ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.1 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 42.60 มีรายได้สุทธิต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ซึ่งรวมทั้งเงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ และส่วนใหญ่ร้อยละ 68.40 มีระดับรายได้เพียงพอ แต่พบว่าระดับรายได้ของพยาบาลวิชาชีพยังไม่เพียงพอถึงร้อยละ 31.60 และบางส่วนยังมีหนี้สิน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ของพยาบาลวิชาชีพหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในเศรษฐกิจยุคปัจจุบันและไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่น ๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้น และมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ⁹ นอกจากนี้การมีเงินเบียดเบียน การยอมรับได้เรื่องเงินเดือน การได้รับเงินเดือนที่สูง เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรด้วย²⁰ ถ้ารายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และคงอยู่ในองค์กรต่อไป²¹ สอดคล้องกับสคูธน์ ไช้แก้ว¹⁸ แสงทอง ประสุวรรณ⁸ และอลิสาคูธนรัตน์²² พบว่ารายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุธิตา โตพันธ์านนท์¹² ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล

วิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สรุปได้ว่าการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปควรปรับรายได้ให้เพียงพอกับเศรษฐกิจของประเทศซึ่งพยาบาลบางส่วนยังมีความจำเป็นด้านการเงินเพราะมีหนี้สิน

3.2 คุณลักษณะขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บุคลากรในองค์กรมีแบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่ทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ให้ความร่วมมือ บุคลากรไว้วางใจผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และระบบงานขององค์กรก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดความยึดมั่นผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Neuhauser¹³ ที่พบว่า การประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และการศึกษาของ สุธิตาโตพันธ์านนท์¹² พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

2) การบริหารจัดการขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บรรยากาศองค์กรที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขัน มีความเจริญก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่ง องค์กรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ จากการศึกษาของ ละออ อริยกุลนิมิต²³ พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานมากที่สุด และการศึกษาหลายฉบับเห็นคล้อยกันว่า

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม^{19,14,24}

3) ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บุคลากรทุกคนต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบไคที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต องค์กรการใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย¹⁵ เช่นเดียวกับระบบราชการเดิมซึ่งเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุด¹⁰ และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนถึงเกษียณอายุ การบริหารจัดการในรูปแบบพนักงานของรัฐ โรงพยาบาลมีการทำสัญญาว่าจ้างเป็นระยะๆ ตั้งแต่ 1-5 ปี และมีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปีแตกต่างจากระบบราชการเดิม ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานของรัฐ หรือลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกขาดความมั่นคงต่อเนื่องในงาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออก โอนย้ายมากขึ้น²⁵

3.3 ลักษณะงานและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์มีนโยบายการจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรักงานที่ทำ จะทำให้เกิดการคงอยู่

ในงาน¹⁴ นอกจากนั้นการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีอุณหภูมิแสง เสียง และสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุบาดเจ็บจากการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน^{15,26} และสอดคล้องกับการศึกษาของ อลิสสา สุนทรรัตน์²² ละออ อริยกุลนิมิตร²³ ชาน และ มอริสัน²⁰ และนิชนันท์ พุ่งลัดดา²⁷

2) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์มีนโยบายให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การทำงานที่บ้าน หรือสถานที่อื่น ๆ แม้ว่าจะอยู่ในช่วงท่องเที่ยวหรือทำธุรกิจ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือสื่อสารในการทำงานได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน¹⁴ สอดคล้องกับการศึกษาของหยินและหยาง²⁸ คูฮาร์²⁹ เมย์ยัน³⁰ พบว่า ตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

3) ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์จัดโปรแกรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน เช่น การยืดหยุ่นของตารางการทำงาน การแบ่งงานกันทำ การประชุมผ่านสื่อทางไกล รวมทั้งความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ต่างๆ เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การมีสถานเลี้ยงเด็ก หรือการดูแลผู้สูงอายุสำหรับ

ผู้ปฏิบัติงาน¹⁴ สอดคล้องกับการศึกษาของละออ อริยะกุลนิมิต²³ พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน โรงพยาบาล ศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข โดยการกำหนดนโยบายและสนับสนุน กลยุทธ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนี้

1) กำหนดนโยบาย และสนับสนุนกลยุทธ์ การเสริมสร้างแรงจูงใจเรื่องค่าตอบแทน โดยการปรับ รายได้ทั้งอัตราเงินเดือน เงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และ เงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับ เศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และ เหมาะสมกับภาระงาน และเท่าเทียมกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่น

2) สนับสนุนส่งเสริมนโยบายการบริหาร จัดการองค์การ ให้เป็นองค์การที่น่าอยู่ มีวัฒนธรรม องค์การที่สร้างสรรคให้ความร่วมมือ บุคลากรมี ความสามัคคีในหน่วยงานดูแลกันแบบพี่น้องทั้ง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมอาชีพ บริหารจัดการ ความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารอัตรากำลังให้ เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน มีสิทธิเท่าเทียมกัน บริหารจัดการจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับ ลักษณะงาน

3) ควรเพิ่มกลยุทธ์การบริหารจัดการ ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนนโยบาย การบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการ เพื่อ เป็นเกียรติศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงในงาน และไม่ควรมีข้อจำกัดหรือมีความแตกต่างของค่าตอบแทน และรายได้เงินเดือนระหว่างพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ได้

รับการบรรจุเป็นข้าราชการกับพยาบาลวิชาชีพพนักงาน อัตราราชการ หรือพนักงานของรัฐ

4) สนับสนุนส่งเสริม ผู้บริหารในหน่วยงาน ทุกระดับในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีความสะดวก ในการทำงาน มีความสุขและความพึงพอใจในการ ทำงาน

5) สนับสนุนส่งเสริม ผู้บริหารในหน่วยงาน ทุกระดับ ให้มีความยืดหยุ่นในการจัดตารางการทำงาน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม ให้โอกาส ผู้ปฏิบัติงานเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรวิชาชีพ

สภาพยาบาลควรมีความเข้มแข็งสามารถ พิทักษ์สิทธิวิชาชีพพยาบาลให้ทัดเทียมกับสหสาขา วิชาชีพ โดยเฉพาะเรื่องรายได้เพื่อการดำรงรักษา บุคลากรให้คงอยู่ในงาน

3. ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ศึกษาการคงอยู่ในงานโดยใช้วิธี focus group และ แยกศึกษาเฉพาะกลุ่มระหว่างพยาบาลอัตราราชการ และ ข้าราชการ เพื่อการทำนายการคงอยู่ในงานที่ชัดเจน เพิ่มมากขึ้น และศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อการวางแผนการดำรงรักษาบุคลากรในภาพรวมได้

เอกสารอ้างอิง

1. กฤษดา แสงดี. สถานการณ์การทำงานของพยาบาล วิชาชีพในประเทศไทย. ในสิ่งแวดล้อมปลอดภัย การพยาบาลไทยมีคุณภาพ ประชาชนรู้เป็นสุข. ใน การประชุมวิชาการ วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร; 2550.

2. Colosi, ML. Healthcare is an Industry in Distress. *J Nurs Adm* 2002; 4(3): 50-1.
3. กฤษดา แสงดี. โครงการวิจัย สุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ในนโยบายสุขภาพ ภาวะผู้นำ และการจัดการทางการพยาบาล ในการประชุมวิชาการ วันที่ 8-9 พฤศจิกายน 2553 โรงแรมฮอลิเดย์อินน์ เชียงใหม่; 2553.
4. ICN Fact sheet /Nurses : Patient ratios. Retrieved October 10, 2552, from [http:// www.icn.ch/Nurses Patient-ratio.html](http://www.icn.ch/Nurses Patient-ratio.html); 2000.
5. เยาวลักษณ์ หาญชिरพงษ์ และคณะ. รายงานวิจัยภาวะสุขภาพและการดูแลตนเองของพยาบาลวิชาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมพยาบาลสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ; 2547.
6. Jernigen, DK. **Human resource management in nursing**. New York: Appleton & Lange; 1988
7. ทศนา บุญทอง และคณะ. ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549-2558. โดยคณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สภาการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี: จุดทองการพิมพ์; 2547
8. แสงทอง ประสุวรรณ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2541.
9. ศิริ ฮามสุโพธิ์. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรุงเทพมหานคร: โอเอสปริ้นติ้งเฮ้าส์; 2543
10. Strachota, E. and others. Reasons registered nurse leave or change employment status. *J Nurs Adm* 2003; 3(2): 11-17.
11. สุรีย์ ท้าวคำลือ ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
12. สุธิดา โดพันธ์พานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
13. Neuhuaser, PC. Building a high-retention culture in healthcare. *J Nurs Adm* 2002; 32 (9): 470-8.
14. Parsons, ML. and Stonestreet, J. Staff nurse retention. *Nurs Lead Forum* 2004; 8(3): 107-103.
15. Mathis and Jackson. **Human resource management**. 11th ed. Ohio: South western; 2006
16. Cowin, LS. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *J Nurs Adm* 2002; 32: 283-91.
17. วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล “การสู่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง” ใน ประมวลสาระชุดวิชาวิจัยทางการแพทย์สารสนเทศและสถิติหน่วยที่ 5 หน้า 4-98 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์; 2549
18. สุคนธ์ ไข่แก้ว. จะผดุงพยาบาลให้อยู่ในวิชาชีพได้อย่างไร. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 2539; 14 (มกราคม-มีนาคม): 96-8.
19. วรณภา ประไพพานิช, สุปาณี เสนาดิสัย, ยุวดี ภาขา. การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐ ใน วิกฤตการขาดแคลนพยาบาล: วิกฤตชาติ ในการประชุมวิชาการวันที่ 3- 5 ตุลาคม 2550 สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครุเทพ สำนักการพยาบาล และกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี; 2549.
20. Chan, E.Y. and Morrison, P. Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in Singapore hospital. *Nurs and Health Sciences* 2000; (2) : 113-121.
21. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ พิมพ์ดี; 2547.

22. อลิสา สุคนธ์รัตน์. โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม โครงการ สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2542.
23. ลออ อริยกุลนิมิต. การวิเคราะห์หัตถ์ประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
24. ปัญญา เกื้อนดวง, นันทนา น้ำฝน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสภาการพยาบาล 2546 ;18 (1): 36-43.
25. มาริษา สมบัติบุรณ์. การศึกษาอุบัติเหตุการณ์และสาเหตุการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. วารสารพยาบาลศาสตร์ 2546 ; 21(2): 34-5.
26. พงศ์ ทรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ พับลิคเคชั่น; 2540
27. นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา. การวิเคราะห์หัตถ์แปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาล รัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
28. Yin, J.T. and Yang, K.A. Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. **Inter J Nurs Stud** 2002; 39: 573-5.
29. Kuhar, P.A. and others. The meaningful retention strategy inventory. **J Nurs Adm** 2004; 34(1): 10-18.
30. Mrayyan, M.T. Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. **J Nurs Manage** 2005;13: 40-50.

Factors Predicting Job Retention of Professional Nurses at the Northeast Regional Hospitals, Ministry of Public Health*

*Bongkochporn Tangchatchai, R.N., M.N.S. ***

*Boontip Siritarungsri, M.N.S., PhD****

*Supim Sripunworasakul, PhD*****

*Vilaiporn Rungkawat, M.S.N, Ph.D.(Nursing)******

Abstract: The purposes of this descriptive research were to investigate job retention of professional nurses, and to analyze both personal factors and organization factors which co-predicted job retention of professional nurses.

Subjects of this study included 376 professional nurses who had working experience for at least 1 year at four regional hospitals, Northeast Region, the Ministry of Public Health. They were selected by the proportional stratified random sampling technique. Questionnaires developed by the researcher were used as research tools. They were composed of 4 sections: 1) general data of the subjects, 2) personal data of the subjects, 3) factors of an organization, and 4) job retention of professional nurses. Statistical devices used for data analysis were mean, frequency, percentage, standard deviation, and multiple logistic regression analysis.

The research findings were as follows. 1) Only one personal factors (income) affected job retention of professional nurses, which have influence rate = 1.57 (Odds ratio =1.57). 2) Two organization factors (characteristics of an organization and job design and work) affected job retention of professional nurses, which have influence rate =1.08, 1.06 (Odds ratio=1.08,1.06) 3) Professional nurses rated their average job retention at 62 percents. 4) Personal factors (income) and organizational factors (characteristics of an organization and job design and work) predicted job retention of professional nurses and accounted for 24.8 percent ($R^2 = .248$, $p < 0.05$).

Thai Journal of Nursing Council 2011; 26(4) 43-54

Keywords: Job retention, Professional nurses , The northeast regional hospitals

*Thesis of Master of Nursing Science (Nursing Administration) Sukhothai Thammathirat Open University

**Corresponding Author, Professional nurse, Maharatnakomrachasima Hospital, E-mail: bongkoch_toi@yahoo.co.th

***Associate Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

****Associate Professor, Sukhothai Thammathirat Open University

*****Associate Professor, Nakhonratchasima Nursing College