

Predicting Factors of Intent to Stay among Professional Nurses in a University Hospital *

Arunrat Khunthar, MA, RN¹, Rachanee Sujijantararat, PhD, RN¹,
Vilaivan Thongchareon, PhD RN¹, Janthana Namthep, MSc, RN²,
Srisuda Klayklongjit, MEd¹

Abstract

Purpose: The aim of this study was to determine the predictors of intent to stay among professional nurses at a university hospital.

Design: Correlational predictive study.

Methods: The participants included 212 professional nurses having worked for more than one year in a tertiary hospital, a clinical setting for nurse students from Faculty of Nursing Mahidol University. Data were collected using a set of questionnaires consisting of a demographic data form and the questionnaire asking about factors influencing the nurse's intent to stay. The factors included job characteristics, organizational climate, organizational commitment, quality of work life, and organizational culture. Stepwise multiple regression analysis was used for data analysis.

Main findings: The study results indicated that 25.2% ($R^2 = .252$, $F = 14.687$, $p < .001$) of the intent to stay of the nurses in the next year could be predicted by the following factors: 1) welfare services for family members, 2) the timing of night shift, 3) organizational commitment, and 4) quality of work life. In addition, 26.2% ($R^2 = .262$, $F = 16.360$, $p < .001$) of the intent to stay of the nurses in the next 3 years could be predicted by the following factors: 1) welfare services for family members, 2) the timing of night shift, 3) work experience, and 4) organizational climate.

Conclusion and recommendations: The study findings should be used as significant information for the hospital and nursing administrators to plan a strategy for motivating the professional nurses to stay in their workplace.

Keywords: intend to stay, professional nurses, university hospital

J Nurs Sci. 2012;30(4):7-17

Corresponding Author: Arunrat Khuntha, Faculty of Nursing, Mahidol University, Bangkok 10700, Thailand;
e-mail: arunrat.khu@mahidol.ac.th

* This research project was supported by China Medical Board of New York, Inc. Faculty of Nursing, Mahidol University

¹ Faculty of Nursing, Mahidol University, Bangkok, Thailand

² Department of Nursing, Siriraj Hospital, Bangkok, Thailand

ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง *

อรุณรัตน์ กันธา, ศศ.ม.¹ รัชณี ศุภจินทรรัตน์, DSN¹ วิไลวรรณ กองเจริญ, ก.ด.¹
จันทนา นามเทพ, วท.ม.¹ ศรีสุมิตา คล้ายคล่องจิตตร, ศษ.ม.¹

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

รูปแบบการวิจัย: การศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (correlational predictive study)

วิธีดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งเป็นโรงพยาบาลแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 212 คน จากการสุ่มตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: ปัจจัยเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความต้องการอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างในระยะ 1 ปีข้างหน้าได้ร้อยละ 25.2 ($R^2 = .252$, $F = 14.687$, $p < .001$) และปัจจัยเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ประสบการณ์การทำงาน และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความต้องการอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างในระยะ 3 ปีข้างหน้าได้ร้อยละ 26.2 ($R^2 = .262$, $F = 16.360$, $p < .001$)

สรุปผลและข้อเสนอแนะ: ผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลในการวางแผนกลยุทธ์ที่จะจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ความต้องการอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

J Nurs Sci. 2012;30(4):7-17

Corresponding Author: อาจารย์อรุณรัตน์ กันธา, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล บางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700, e-mail: arunrat.khu@mahidol.ac.th

* โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนวิจัยจากเงินกองทุน ซี.เอ็ม.บี. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันวิกฤตการขาดแคลนพยาบาลได้เกิดขึ้นทั่วโลกทั้งในประเทศที่พัฒนาอย่างสหรัฐอเมริกา และแคนาดา¹ และประเทศกำลังพัฒนาทั้งในแถบเอเชียและแอฟริกา² รวมทั้งประเทศไทย³ พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพกลุ่มหนึ่งที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริการด้านสุขภาพโดยตรงแก่ผู้ป่วย ข้อมูลจากการลงทะเบียนผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ของสภาการพยาบาล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2552 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งถึง 149,050 คน และพยาบาลเทคนิคจำนวน 6,700 คน⁴ แม้จะมีกำลังคนมากแต่พยาบาลยังคงเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนในระบบบริการสุขภาพของประเทศ เนื่องจากอุปสงค์และอุปทานที่ไม่สมดุลกัน มีระบบประกันสุขภาพที่เข้าถึงประชาชน ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้มากขึ้น และในปี 2552 สภาการพยาบาลได้ทำการคาดการณ์ความต้องการพยาบาลทั่วประเทศใน 10 ปีข้างหน้า คือ ปี 2562 โดยคำนวณจากฐานของประชากรที่คาดว่าจะมีในปีนั้น ใช้อัตราส่วนพยาบาลต่อประชากรที่ 1:400 พบว่าในปี 2562 ระบบบริการสุขภาพในประเทศไทยต้องการพยาบาลมากถึง 180,435 คน ขณะที่จะมีพยาบาลวิชาชีพเพียง 128,628 คน⁴ จากจำนวนของพยาบาลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ประเทศไทยยังขาดพยาบาลอีกจำนวนมาก นอกจากนี้ยังพบว่ามีกรย้ายงานหรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ทั้งโรงพยาบาลของภาครัฐและเอกชนประมาณร้อยละ 3.3⁵ ซึ่งเป็นอัตราที่สูงมาก

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นนั้น ล้วนแต่มีสาเหตุจากปัจจัยมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในวิชาชีพการพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การที่พยาบาลต้องการอยู่ในงานหรือการที่พยาบาลอยากออกจากงานส่วนใหญ่เป็นผลจากปัจจัยสำคัญหลายประการคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน⁶ บรรยากาศขององค์กร⁷ ความผูกพันกับองค์กร⁸ คุณภาพชีวิตในการทำงาน⁹ วัฒนธรรมองค์กร¹⁰ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยดังกล่าวเพิ่มเติม เนื่องจากการอัตรานบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่ในวิชาชีพ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลดความรุนแรงของปัญหาความขาดแคลนพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้เปิด

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพ โดยในส่วนหนึ่งของหลักสูตรนั้น ได้มีการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาพยาบาลจะต้องฝึกปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในแหล่งฝึกปฏิบัติของโรงพยาบาลต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการฝึกปฏิบัติงานหอผู้ป่วยนั้น นอกจากจะมีอาจารย์เป็นผู้สอนแล้ว พยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยยังต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนด้วย ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้นจะไม่สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากแหล่งฝึกปฏิบัติโดยเฉพาะจากพยาบาลวิชาชีพที่อยู่บนหอผู้ป่วย ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับงานและการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาล และเนื่องจากโรงพยาบาลแหล่งฝึกของนักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ รักษาและผู้ป่วยที่มีอาการและโรคที่ซับซ้อนเฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องดูแลบริการผู้ป่วยโดยตรงและยังต้องคอยช่วยชี้แนะเกี่ยวกับงานและการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาล ทำให้มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าโรงพยาบาลอื่นๆ ที่ไม่ใช่แหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งในการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พยาบาลที่อยู่ในสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมีอัตราการลาออก โอนย้ายจำนวนสูงขึ้นทุกปี³ รวมทั้งจากการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลร้อยละ 56.50¹¹

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะผู้วิจัยเชื่อว่า ผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมและบริหารจัดการด้านบุคลากรพยาบาล เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ปรับปรุงลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กรให้ดีขึ้น เพิ่มความผูกพันกับองค์กร อันจะส่งผลที่ดีต่อความต้องการอยู่ในงานและเพิ่มคุณภาพการบริการทางการพยาบาลต่อผู้มารับบริการและประชาชนทั่วไป สอดคล้องต่อความต้องการของสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายของความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (correlational predictive study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในเขตกรุงเทพมหานครที่นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลฝึกปฏิบัติจำนวน 3 แห่ง แต่ผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 โรงพยาบาลเนื่องจากมี 2 โรงพยาบาลที่นักศึกษาได้ไปฝึกปฏิบัติในวิชาการพยาบาลผดุงครรภ์เท่านั้น ดังนั้นในการคัดเลือกโรงพยาบาล ผู้วิจัยเลือกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่นักศึกษาขึ้นฝึกปฏิบัติมากที่สุดเพียง 1 โรงพยาบาลเท่านั้น

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (power analysis) จากการใช้โปรแกรม GPOWER¹² โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดปานกลาง ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = .01$ กำหนด power of test = .95 ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรทำนาย 12 ตัวพบว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 198 คน และจากงานวิจัยของ ดุสิตา เครือคำปิว¹³ พบว่า ในการเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพนั้นจะมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามเท่ากับร้อยละ 70 เพื่อที่จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่พอเพียงต่อการตอบปัญหาวิจัย ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวทางการคำนวณของ Sullivan¹⁴ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 283 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานพยาบาลต่างๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยชุดคำถาม 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนระยะเวลาที่

ขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยทั้งเวรเช้า บ่ายและดึก การใช้สวัสดิการของสมาชิกในครอบครัว และความต้องการอยู่ในงาน รวม 21 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

คำถามความต้องการอยู่ในงานเป็น visual analog scale มีค่าระหว่าง 0-100 โดยค่า 0 หมายถึง ไม่ต้องการอยู่ในงานเลย และค่า 100 หมายถึง ต้องการอยู่ในงานมากที่สุด แบ่งระดับความต้องการเป็น 3 ระดับคือ (1) ตั้งใจอยู่ในงานน้อย มีค่าระหว่าง 1-33.33 (2) ตั้งใจอยู่ในงานปานกลาง มีค่าระหว่าง 33.34-66.66 และ (3) ตั้งใจอยู่ในงานมากมี ค่าตั้งแต่ 66.67 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงานประกอบด้วย ก) ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 16 ข้อ ข) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ จำนวน 21 ข้อ ซึ่งทั้งสองฉบับปรับปรุงจากแบบสอบถามด้านลักษณะงาน และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ของ จุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง¹⁵ ค) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การปรับปรุงจากแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ของปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ¹⁶ จำนวน 11 ข้อ ง) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ สร้างตามแนวคิดของ Walton¹⁷ โดยวัลลภา บุญรอด¹⁸ จำนวน 39 ข้อ จ) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สร้างโดยอรุณรัตน์ คันทา¹⁹ โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยตามแนวคิดของ Hofstede และ Hofstede²⁰ จำนวน 32 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 119 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ซึ่งสามารถแปลผลได้ดังนี้ คะแนนระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง สูงมากที่สุด 3.50-4.49 สูงมาก 2.50-3.39 ปานกลาง 1.50-2.49 น้อย และ 1.00-1.49 น้อยมาก

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร จำนวน 4 คน ตรวจสอบเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และหาความเที่ยงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ

พยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง แล้วคำนวณค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าเท่ากับ .90 .93 .89 .93 และ .86 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาและได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (COA no. SI 163/2011)

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามใส่ซองถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลนาน 1 เดือน (1 เมษายน 2554 - 30 เมษายน 2554) หลังจากที่ได้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำใส่ซองปิดผนึกและส่งคืนที่ ฝ่ายวิจัยของสำนักงานฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาล โดยกำหนดขอข้อมูลคืนภายใน 2 สัปดาห์หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม มีพยาบาลส่งแบบสอบถามคืนจำนวน 212 คน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามเท่ากับร้อยละ 74.91

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 212 คน มีอายุเฉลี่ย 30.49 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 8.11 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 192 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 และปริญญาโท 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 97.60 และมีตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และเป็นข้าราชการจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 สำหรับจำนวนวันที่ขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยเฉลี่ย 22.21 วัน/ เดือน เหวเช้าจำนวนเฉลี่ย 12.80 วัน/ เดือน เหวบ่ายจำนวนเฉลี่ย 4.88 วัน/ เดือน และเวรดึกจำนวนเฉลี่ย 4.50 วัน/ เดือน รวมทั้งสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10

พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการอยู่ในงาน ในระยะ 1 ปีข้างหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 64.74$, $SD = 31.80$) ในขณะที่ถ้าเป็นระยะ 3 ปีข้างหน้า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X} = 55.21$, $SD = 32.51$) แต่เมื่อพิจารณาจากตัวเลขค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในงานพบว่า ในระยะ 3 ปีข้างหน้าความต้องการอยู่ในงานจะลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการอยู่ในงาน ในระยะ 1 ปีข้างหน้า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 5 ปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .45$) และน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.37$, $SD = .27$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 212)

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ลักษณะงาน	4.12	.45
บรรยากาศในองค์กร	3.65	.53
ความผูกพันต่อองค์กร	3.90	.51
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.66	.43
วัฒนธรรมองค์กร	3.37	.27

ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ระหว่างความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะ 1 ปี ข้างหน้า กับอายุ ($r = .270$) ประสบการณ์การทำงาน ($r = .298$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรเช้า ($r = .274$) การที่สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ($r = .227$) บรรยากาศในการทำงาน ($r = .232$) ความผูกพันต่อองค์กร ($r = .304$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .310$) และวัฒนธรรมองค์กร ($r = .209$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรบ่ายและดึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.275, p < .01$; $r = -.311, p < .01$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 2 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะ 3 ปีข้างหน้าพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับอายุ ($r = .331$) ประสบการณ์การทำงาน ($r = .360$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรเช้า ($r = .259$) การที่สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ($r = .298$) บรรยากาศในการทำงาน

($r = .190$) ความผูกพันต่อองค์กร ($r = .220$) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .265$) อีกทั้งระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรบ่ายและดึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.278, p < .01$; $r = -.310, p < .01$ ตามลำดับ) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.150, p < .05$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะ 1 ปี และ 3 ปีข้างหน้า กับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงานและระดับความสัมพันธ์

ปัจจัยที่ศึกษา	ความต้องการอยู่ในงานของพยาบาล	
	1 ปี	3 ปี
อายุ	.270**	.331**
ประสบการณ์การทำงาน	.298**	.360**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน	-.104	-.150*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรเช้า	.274**	.259**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรบ่าย	-.275**	-.278**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรดึก	-.311**	-.310**
สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์สวัสดิการจากหน่วยงาน	.227**	.298**
ลักษณะงาน	.043	-.009
บรรยากาศในการทำงาน	.232**	.190**
ความผูกพันต่อองค์กร	.304**	.220**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.310**	.265**
วัฒนธรรมองค์กร	.209**	.095

$p < .05^*$, $p < .01^{**}$

การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระยะ 1 ปีข้างหน้า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรดึก ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความต้องการอยู่ในงานได้ร้อยละ 25.2 ($R^2 = .252, F = 14.687, p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ในขณะที่ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะ 3 ปีข้างหน้า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรดึก ประสบการณ์การทำงาน และบรรยากาศในองค์กรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความต้องการอยู่ในงานได้ร้อยละ 26.2 ($R^2 = .262, F = 16.360, p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการทำนายความต้องการอยู่ในงานใน 1 ปีข้างหน้า

Model	B	SEb	β	t	p-value
ค่าคงที่	-20.363	21.011		-.969	0.334
สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน	15.590	4.225	.242	3.690	.028
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรดึก	-2.426	.575	-.281	-4.221	.000
ความผูกพันต่อองค์การ	.997	.452	.168	2.209	.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.335	.147	.176	2.283	.024

$R = .502$, $R^2 = .252$, $\text{Adj.}R^2 = .235$, $F(4,174) = 14.687$, $p < .001$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการทำนายความต้องการอยู่ในงานใน 3 ปีข้างหน้า

Model	B	SEb	β	t	p-value
ค่าคงที่	5.621	15.842		.355	0.723
สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน	15.214	4.490	.232	3.388	.001
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรดึก	-2.112	.608	-.235	-3.472	.001
ประสบการณ์ในการทำงาน	.774	.272	.206	2.848	.005
บรรยากาศในองค์การ	.608	.190	.205	3.195	.002

$R = .512$, $R^2 = .262$, $\text{Adj.}R^2 = .246$, $F(4,188) = 16.360$, $p < .001$

การอภิปรายผล

จากศึกษาความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระยะ 1 ปีข้างหน้า (ปี พ.ศ. 2555) พบว่า มีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในงานเท่ากับ 64.74 คะแนน ในขณะที่ถ้าเป็นระยะ 3 ปีข้างหน้า (ปี พ.ศ. 2557) พยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในงานเท่ากับ 55.21 คะแนนซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลจะลดลงเรื่อยๆ เมื่อเวลาผ่านไป สอดคล้องกับข้อมูลงานวิจัยของ ฤทธดา แสงวดี³ ที่ว่า อัตราการเพิ่มของพยาบาลมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543-2548 คิดเป็นร้อยละ 8.43, 7.14, 5.79, 6.05 และ 3.09 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานที่ว่า มีการย้ายงานหรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ทั้งโรงพยาบาลของภาครัฐและเอกชนประมาณ 3.3 %⁵ ซึ่งมีสาเหตุหรือปัจจัยในการลาออกมากมายซึ่งเป็นแรงกดดันต่างๆ ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวต่อปัจจัยต่างๆ อาจส่งผลให้เกิดแรงกดดันในการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นสาเหตุในการลาออกจากวิชาชีพในที่สุด

ระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน

($\bar{X} = 4.12$, $SD = .45$) อยู่ในระดับสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ รองลงเป็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .51$) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .43$) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .53$) ตามลำดับ และพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.37$, $SD = .27$) น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญในวิชาชีพพยาบาล ด้วยลักษณะงานที่เฉพาะมีความเป็นวิชาชีพพบบว่า พยาบาลจะมีการรับรู้ในลักษณะงานที่สูง ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานนั้น จะช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มีคุณภาพ¹⁵ สำหรับความผูกพันยึดมั่นในองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งถ้าพยาบาลมีการรับรู้ความผูกพันยึดมั่นในองค์การสูง การทุ่มเทตั้งใจทำงาน และจะมีความต้องการอยู่ในงานจะมากขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้พยาบาลมีความรู้สึกกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน นั่นคือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี²¹ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การนั้น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่เป็นแหล่งฝึกของนักศึกษาพยาบาลแห่งนี้ ได้มีการส่งเสริมเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมองค์การมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความ

เป็นที่แน่นอน การดูแลผู้ป่วยอย่างองค์รวมคือ การดูแลทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งผู้บริหารของโรงพยาบาลได้เห็นความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ จึงมีการกำหนดลักษณะค่านิยมของวัฒนธรรมขององค์การขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรมีลักษณะค่านิยมองค์การที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาล รวมถึงพยาบาลสามารถนำค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี และคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งในระยะ 1 ปี และระยะ 3 ปีข้างหน้าพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ($r = .270, p < .01$; $r = .331, p < .01$) ประสิทธิภาพการทำงาน ($r = .298, p < .01$; $r = .360, p < .01$) นั่นคือพยาบาลวิชาชีพ ถ้ามีอายุและประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น จะมีความต้องการอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากขึ้น มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น มีการทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิตอย่างกว้างไกล ครอบคลุมลึกซึ้ง และมีวุฒิภาวะมากขึ้น ดังนั้นโอกาสในการเบี่ยงเบนในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากงานนั้นเกิดได้น้อย ตรงข้ามกับบุคคลที่มีอายุน้อย ประสิทธิภาพต่างๆ น้อย ความอดทนต่อสภาวะคับข้องใจน้อย ดังนั้นปัญหาเกิดขึ้นอาจจะตัดสินใจลาออกจากงานได้ สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรเช้า ($r = .274, p < .01$; $r = .259, p < .01$) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการต้องการอยู่ในงานของพยาบาล กล่าวคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรเช้า ถ้ามีมากจะช่วยให้พยาบาลนั้นต้องการอยู่ในงานมากขึ้น เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จะต้องมีการทำงานเป็นเวร มีความเฉพาะที่แตกต่างจากงานอื่น จะต้องมีการจัดตารางเวลาปฏิบัติงาน เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ซึ่งโดยปกติทั่วไปการขึ้นเวรเช้าถือว่าเป็นช่วงเวลาการทำงานที่เป็นปกติทั่วไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพต้องการที่จะขึ้นเวรเช้า เพื่อจะได้ชีวิตเหมือนปกติทั่วไป เหมือนวิชาชีพหรืออาชีพอื่นๆ โดยเฉพาะพยาบาลที่มีการครอบครัวยุคใหม่ ต้องดูแลครอบครัว ใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว สำหรับปัจจัยเรื่องสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ($r = .227, p < .01$; $r = .298, p < .01$) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการต้องการอยู่ในงาน

เช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษามาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ²² ที่ทำการศึกษาสาเหตุการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ในโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุหนึ่งของการลาออกคือ สวัสดิการรักษาไม่ดี คิดเป็นร้อยละ 29.2 และสวัสดิการไม่เพียงพอ ภาระงานหนัก เพราะว่าในอนาคตพยาบาลอาจจะต้องมีการขยายของครอบครัวขึ้น มีจำนวนบุตรหรือผู้อุปการะเลี้ยงดูเพิ่มขึ้น รายได้และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในขณะนี้อาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ การมีสวัสดิการหรือการที่สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน นั้นจะช่วยลดภาระในส่วนนี้ได้พอสมควร ถือว่าเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งที่ต้องการจัดสรรให้นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกใช้ภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่มีผลต่อการต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยในเรื่องบรรยากาศในการทำงาน ($r = .232, p < .01$; $r = .180, p < .01$) ความผูกพันต่อองค์กร ($r = .304, p < .01$; $r = .220, p < .01$) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .310, p < .01$; $r = .265, p < .01$) มีความสัมพันธ์กับการต้องการอยู่ในงานในระยะ 1 ปี และ 3 ปีข้างหน้าตามลำดับ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะมีความต้องการอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร²¹ ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีต่อความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชพบว่าพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และนิชนันท์ พุ่งลัดดา²³ ที่พบว่าคุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญข้อหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมาก

อีกทั้งยังพบว่า การต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะ 1 ปี และระยะ 3 ปีข้างหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรบ่าย ($r = -.275, p < .01$; $r = -.278, p < .01$) และเวรดึก ($r = -.311, p < .01$; $r = -.310, p < .01$) ตามลำดับ กล่าวคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรบ่าย และดึกมากเกินไป จะมีผลให้ความต้องการอยู่ในงานของ

พยาบาลวิชาชีพลดน้อยลง เนื่องจากการอยู่เวรส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงอยู่วิชาชีพต้องทำงานหนักมากขึ้น เป็นสาเหตุให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้า เป้าหมายที่ตั้งเครียดในการทำงาน ขาดความสุข ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในงาน หดกำลังใจในการทำงานเป็นสาเหตุให้พยาบาลวิชาชีพมีการโอนย้าย และลาออกจากวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของชินชม เจริญยุทธ²⁴ ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศิริราชพบว่า การอยู่เวร บ่าย ดึก บ่อยเกินไป เป็นปัญหาสำคัญของการทำงานที่ทำให้พยาบาลแจ้งความจำนงขอลาออกหรือโอนย้าย และการจัดตารางเวลาปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้พยาบาลยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป การจัดตารางเวลาปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น ได้แก่ การให้วันหยุดและหมุนช่วงปฏิบัติงาน เพื่อให้พยาบาลได้เวลาอยู่กับครอบครัว หรือมีเวลาส่วนตัวเพิ่มขึ้น และสามารถพบเพื่อนที่ปฏิบัติงานได้ตามปกติ หรือจัดตารางเวลาปฏิบัติงาน และให้รบกวนเวลาการดำเนินชีวิตประจำวันได้น้อยที่สุด อีกทั้งพยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงานนานๆ ต้องขึ้นเวร เข้า บ่าย ดึก ตลอดจนอาจจะรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านรักษาพยาบาลเป็นงานซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย และมีส่วนทำให้สุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ จึงทำให้พยาบาลมีความต้องการลาออกเกิดขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งในระยะ 1 ปี ความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การ ($r = .209$, $p < .01$) กล่าวคือ ถ้าพยาบาลมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก จะมีผลให้ความต้องการอยู่ในงานสูง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะ 3 ปีข้างหน้า มีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน ($r = -.150$, $p < .05$) กล่าวคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยต่อเดือนถ้ามีมากเกินไป จะมีผลให้ความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศญี่ปุ่นที่พบว่า มีพยาบาลจำนวนมากทำงานหนักส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า กระทั่งต่อคุณภาพการทำงาน การดำเนินชีวิต เพิ่มการลาออกของพยาบาล ผู้รับบริการเกิดความสงสัยไม่มั่นใจในคุณภาพ และความปลอดภัยของการให้บริการ รวมทั้งชื่อเสียงของ

โรงพยาบาล²⁵ ดังนั้นการขึ้นเวรที่เหมาะสมจะมีผลต่อความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

เมื่อศึกษาถึงปัจจัยการทำนายความต้องการอยู่ในงานพบว่า สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกันพยากรณ์ความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลใน 1 ปีข้างหน้าได้ร้อยละ 25.2 ในขณะที่ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระยะ 3 ปีข้างหน้า ได้แก่ ปัจจัยด้านสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ประสิทธิภาพการทำงาน และบรรยากาศในองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความต้องการอยู่ในงานได้ร้อยละ 26.2 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาแล้วพบว่า สวัสดิการสามารถพยากรณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาลได้ร้อยละ 94.0²³ และการศึกษาของ Chan และคณะ²⁶ ได้ศึกษาปัจจัยทำนายที่มีความสัมพันธ์กับการอยู่คงในงานของพยาบาลในมาเก๊าพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการ เป็นปัจจัยทำนายที่สำคัญในการออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพจากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นระยะ 1 ปี หรือ 3 ปีข้างหน้า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำนายความต้องการอยู่ในงานคือ สมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ดังนั้นโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวให้มาก เพื่อจูงใจให้พยาบาลคงอยู่กับหน่วยงานและวิชาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล ในการวางแผนสร้างจิตสำนึกร่วมกันในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ส่งเสริมบรรยากาศขององค์การ ความผูกพันกับองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดตารางเวรขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรให้มีความเหมาะสม ไม่หนักเกินไปภาระงาน นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อสมาชิกครอบครัวของพยาบาลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการคงอยู่ในองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

1. Khaliq AA, Broyles RW, Mwachofi AK. Global nurse migration: its impact on developing countries and prospects for the future. *Nurs Leadersh*. 2009;22(1):24-50.
2. Kinfu Y, Dal Poz MR, Mercer H, Evans DB. The health worker shortage in Africa: are enough physicians and nurses being trained? *Bull World Health Organ*. 2009;87(3):225-30.
3. Sawaengdee K. The Current Nursing Workforce Situation in Thailand. Bangkok: Graphigo system; 2007. (in Thai).
4. Human Resources for Health Research and Development Office. Human Resources for Health. Bangkok: Print at me; 2011. (in Thai).
5. Sawaengdee K. The crisis of nursing workforce situation in Thailand. Paper presented at: Nursing Research: Through Crisis to Wellness Society. 4th Nursing Research Conference: 2009 November 2-4; Bangkok, Thailand. (in Thai).
6. Kuhar PA, Miller D, Spear BT, Ulrich S, Mion LC. The meaningful retention strategy inventory: a targeted approach to implementing retention strategies. *J Nurs Adm*. 2004;34(1):10-8.
7. Chan MF, Luk AL, Leong SM, Yeung SM, & Van IK. Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. *J Clin Nurs*. 2009;18(6):893-901.
8. Liou SR, Grobe SJ. Perception of practice environment, organizational commitment, and intention to leave among Asian nurses working in U.S. hospitals. *J Nurses Staff Dev*. 2008;24(6):276-82.
9. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life/Practitioner application. *J Healthc Manag*. 2002;47(1):13-26.
10. Gillespie BM, Wallis M, Chaboyer W. Operating theater culture: implications for nurse retention. *West J Nurs Res*. 2008;30(2): 259-77.
11. Wongsunoprat B, Wichita S, Piputtananon P. Job Satisfaction, Intention of Professional Nurses in Government Hospitals. *Thai Journal of Nursing Council*. 1997;1(2):282-91. (in Thai).
12. Erdfelder E, Faul F, Buchner A. GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*. 1996;28(1):1-11.
13. Kreacompiw D. Quality of work life, leadership effectiveness, organizational culture and turnover of nurse in Ramathibodi Hospital, Vichaiyut Hospital and National Cancer Institute [master's thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2008. 153 p. (in Thai)
14. Sullivan LM. *Essentials of Biostatistics in Public Health*. Boston: Jones and Bartlett; 2008.
15. Klinfaung C. Relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and quality of working life of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2000. 165 p. (in Thai).
16. Yingprasert P. The Relationships between job satisfaction, job commitment and turnover at the Phramongkutklao hospital [master's thesis]. Bangkok: Sripatum University; 2005. 87 p. (in Thai).
17. Walton RE. Quality of work life: What is it? *Sloan Manage Rev*. 1973;15(1):11-21.

18. Wallapa B. Quality of life and nurse educator retention, Thai Army Nursing Collage. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*. 2010;11(2):42-52. (in Thai).
19. Hofstede G, Hofstede GJ. *Cultures and Organizations: Software of The Mind*. New York: McGraw Hill; 2005.
20. Khunthar, A. Relationships of the perception of organization culture, the disciplines of learning organization, the organization justice and job performance of line employees in nursing department of a university hospital [master's thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2007. 176 p. (in Thai).
21. Klaipetch P. Effect of perceived organizational support and organizational justice on commitment and turnover intentions [master's thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2008. 156 p. (in Thai).
22. Sombutboon M, Sawangpanich S, Yimboonna C, Tesasil T. The incident of turnover for professional nurse and practical nurse. Bangkok: Department of Nursing, Siriraj Hospital; 2003. (in Thai).
23. Foong-ladda N. An analysis of variables discriminating professional nurses' job retention, governmental hospitals and private hospitals, Bangkok Metropolis [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2003. 195 p. (in Thai).
24. Charoenyooth C. Supply of and Demand for Professional Nurses in Thailand during 1988-2000 [master's thesis]. Bangkok: The National Institute of Development Administration (NIDA);1990. 151 p. (in Thai).
25. Tanaka S, Maruyama Y, Ito H. Working condition of nurses in Japan: Awareness of work-life balance among nursing personnel at university hospital. *J Clin Nurs*. 2010;20(1-2):12-22.
26. Chan MF, Luk AL, Leong SM, Yeung SM, Van IK. Fortors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. *J Clin Nurs*. 2009;18(6):893-901.