

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความต้องการ ปัจจัย และแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

วิชา ตูนาศ, พย.บ., อารี ขีวเกษมสุข, พร.ค., ชูชาติ พ่วงสมจิตร, ค.ค.

นักศึกษาลัทธิศาสตร์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Received: June 29, 2022 Revised: July 18, 2022 Accepted: September 3, 2022

บทคัดย่อ

ที่มาของปัญหา: การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและความไม่เสมอภาคในการรักษาพยาบาล นำสู่แผนยุทธศาสตร์ชาติในการกระจายอัตรากำลังพยาบาลสู่ฐานด้านปฐมภูมิ รวมทั้งนโยบายกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นความเข้มแข็งของระบบสุขภาพปฐมภูมิ จึงมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพื่อปฏิบัติงานในชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน และแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

วิธีการศึกษา: การวิจัยเชิงพรรณานี้ ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี จำนวน 790 คน กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ จำนวน 259 คน ได้จากการสุ่มอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา: 1) พยาบาลวิชาชีพต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ร้อยละ 18.5 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี (ร้อยละ 41.7) ต้องการเปลี่ยนงานหลังจากทำงาน 5 -10 ปี (ร้อยละ 35.4) 2) ปัจจัยการเปลี่ยนงานมี 3 ประการ คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความจำเป็นทางครอบครัว (ร้อยละ 68.8) (2) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาล (ร้อยละ 79.2) และ (3) ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ (ร้อยละ 85.4) โดยกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิที่ต้องการไปปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 60.4) 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงาน มี 2 ด้าน คือ (1) ด้านองค์กร ควรจัดให้มีกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา (ร้อยละ 75.0) และสนับสนุนวิธีการบริหารงานชุมชน (ร้อยละ 77.1) และ (2) ด้านบุคคล ควรพัฒนาสมรรถนะการบริการระดับปฐมภูมิ (ความรู้ และทักษะ ร้อยละ 77.1 และ 75.0) และการได้รับประโยชน์จากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ร้อยละ 85.4)

สรุป: พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเปลี่ยนงานสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ประมาณ 1 ใน 5 ของทั้งหมด โดยมีปัจจัยที่ทำให้เปลี่ยนงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลภายในและภายนอกองค์กร มีแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคล

คำสำคัญ: การเปลี่ยนงาน, พยาบาลวิชาชีพ, การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงาน, ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน

ORIGINAL ARTICLE

**Needs, Factors, and Guidelines for the Preparation of the Job Transition
from the Departments of Nursing Service to the Departments of Primary Care Service
of Professional Nurses, Phrapokklao Hospital, Chanthaburi Province**

Wipa Tunakh, B.N.S., Aree Cheevakasemsook, Ph.D., Choochat Phuangsomjit, Ph.D.

Master of Nursing Science Student of Sukhothai Thammathirat Open University

ABSTRACT

BACKGROUND: The nurses' job transition from a hospital to community tasks is necessary for national strategic changes for human resources to be allocated in a timely and effective manner according to the Ministry of Public Health's policies.

OBJECTIVES: This research aimed to examine the need for the job transition among professional nurses from the Departments of Nursing Service to the Departments of Primary Care Service, Phrapokklao Hospital Chanthaburi Province, Thailand, and to study the factors related to the job transition and guidelines for preparing to change their job.

METHODS: The population of this descriptive study was 790 professional nurses working in the aforementioned hospital. The sample comprised 259 nurses working in the Departments of Nursing Service, and systematic sampling was utilized. The research instrument consisted of three parts as follows: 1) personal data, 2) a job transition questionnaire, and 3) guidelines for the preparation of the job transition. The content validity, which was between 0.6-1.0, was found to be significant. The data were analyzed by descriptive statistics.

RESULTS: The results showed the following: 1) Eighteen percent of professional nurses wished to change their jobs. Most, who were aged between 25 and 34 years (41.7%), wanted to change the jobs after 5-10 working years of service (35.4%). 2) The factors of the job transition comprised three parts: family necessity as the personal factor (68.8%), the nature of the nursing jobs as the internal organizational factor (79.2%), and changing to new workplaces as the external organizational factor (85.4%). The need for changing the position from the Departments of Nursing Service to the Departments of Primary Care Service was a community nursing task (60.4%). 3) The preparation guideline for job transition consisted of two levels: (1) At the Organization level, to define the position framework for the timely support of the job transition (75.0%), and to support the community management methods (77.1%), and (2) at the personal level include capacity building of the knowledge and skill (77.1%, 75.0%) and to gain the benefit from a good quality of work life (85.4%).

CONCLUSIONS: This study revealed that one in five professional nurses had a desire to change their jobs to the Departments of Primary Care Service. The personal, internal and external organizational factors were the relevant factors. Furthermore, the preparation for changing jobs involved both the organization and individual levels.

KEYWORDS: job transition, professional nurses, job transition preparation, factors for job transition

บทนำ

การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบต่อองค์กรและบุคคลในต้นองค์กรได้รับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ลดพฤติกรรมการทำงานจากสาเหตุที่เปลี่ยนงานไม่ได้ เป็นต้น ในด้านบุคคลเมื่อมีความต้องการและมีความคาดหวังงานในอนาคต จากความก้าวหน้าในงานเงินเดือนที่สูงขึ้น ผ่อนคลายความเครียดจากงานใหม่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามในด้านลบองค์กรต้องเสียประโยชน์จากการลงทุนในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการเติบโตของบุคลากรและบุคลากรอาจสูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับจากหน่วยงานเดิม¹ จากสถิติการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งต่างประเทศและในประเทศ พบว่า ในสหรัฐอเมริกาสถิติการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่าง ร้อยละ 8.8 ถึง ร้อยละ 37 ค่าเฉลี่ยการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศร้อยละ 17.2² สำหรับในประเทศไทยจากข้อมูลการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ในปี พ.ศ. 2563 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีอายุ 25-34 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 34.0 ซึ่งจากการศึกษาการเปลี่ยนงาน พยาบาลกลุ่มนี้มีการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง³ จากสถานการณ์การเปลี่ยนงานข้างต้นซึ่งมีการเปลี่ยนงานหลากหลายรูปแบบซึ่งเป็นผลจากปัจจัยในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านนโยบายของประเทศที่เป็นกรอบในการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขด้านกำลังคน

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรผู้สูงอายุน้อยลง ความต้องการในระบบสุขภาพมีความซับซ้อน ประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคไม่เรื้อรังและการเกิดโรคระบาด ความต้องการในระบบสุขภาพมีมากขึ้น รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด⁴ กระทรวงสาธารณสุขตระหนักในความสำคัญนี้จึงได้กำหนดกรอบในการดำเนินงานโดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุขโดยมีความเป็นเลิศ 4 ด้าน และ 1 ใน 4 ด้านคือบุคลากรเป็นเลิศ เพื่อการกระจายพยาบาลวิชาชีพสู่งานชุมชน ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ⁴ และจากนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นการดูแลประชาชนในระดับชุมชนให้มีความเข้มแข็ง⁵ เพื่อให้การ

ดูแลที่ทั่วถึงและเสมอภาค ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพในงานด้านชุมชนอยู่ในภาวะขาดแคลน⁶ จากนโยบายดังกล่าวจึงควรสนับสนุนการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิเพื่อตอบสนองนโยบายของประเทศและของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อดูแลประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งต่างประเทศและในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน พบว่า ยังไม่มีใครศึกษาการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากการให้บริการในโรงพยาบาลเปลี่ยนบทบาทสู่การให้บริการในชุมชนโดยตรง แต่มีการศึกษาปัจจัยในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในลักษณะต่างๆ พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วยภาระงาน ความเครียด และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ⁷ นอกจากนี้การเปลี่ยนงานยังเกิดจากสาเหตุอื่นๆ ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว⁸ สภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเพื่อนร่วมงาน⁹ การศึกษาที่ผ่านมาพบว่ารูปแบบการเปลี่ยนงานมีลักษณะคล้ายคลึงกันและยังไม่เคยมีใครศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ เพื่อรองรับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดียวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในระดับนโยบายจึงมีความสนใจศึกษาการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นงานปฐมภูมิ และแผนยุทธศาสตร์ชาติในการกระจายบุคลากรด้านสาธารณสุข เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลในการรองรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานให้บริการในชุมชนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถทำงานอย่างมีคุณค่าในตนเองทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการ

พยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ และแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา โดยงานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระปกเกล้า COA no. 093/64 วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 790 คน กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ในแผนกต่างๆ ที่ขึ้นกับกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล จำนวน 259 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ และสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัย คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาขนาดตัวอย่างของแบบการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ¹⁰

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานโดยสร้างขึ้นเองจากการพัฒนาและทบทวนวรรณกรรม¹¹ แบบสอบถามมี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเป็นแบบสำรวจรายข้อและเติมคำ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน หน่วยงานที่ปฏิบัติ รายได้ที่ได้รับ สถานภาพครอบครัวและภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ภูมิลาเนา และความคาดหวังในงาน และ ส่วนที่ 2 การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการ

พยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิเป็นแบบสำรวจรายการและเติมคำ ประกอบด้วย 1) ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ 2 ข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการและเติมคำ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ 8 ข้อคำถาม และ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยสร้างขึ้นเองจากการพัฒนาและทบทวนวรรณกรรม¹² เป็นแบบสำรวจรายการและเติมคำ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านองค์กรและด้านบุคคล 4 ข้อคำถาม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: เครื่องมือวิจัยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 5 ท่าน แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหาหรือ (The indexes of item-objective congruence : IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.6-1.0 การเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างไปยังผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการด้านการพยาบาลโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี และดำเนินการตามขั้นตอนของโรงพยาบาลโดยขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หลังจากนั้นส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อป้องกันการสูญเสียข้อมูลซึ่งอัตราการตอบกลับต้องเผื่อไว้ประมาณร้อยละ 20¹³ ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามยังกลุ่มตัวอย่าง โดยบวกเพิ่ม 41 ชุด รวมเป็น 300 ชุด ได้รับการตอบกลับ 298 ชุด (ร้อยละ 99.3) และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มากที่สุดได้ 259 ชุด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและแนบเอกสารแสดงความยินยอมในการศึกษาวิจัย โดยแยกออกเป็นรายบุคคล และวิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิที่จะเลือกตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถามเมื่อไม่ประสงค์ข้อมูลที่ได้จะถูกปกปิดเป็นความลับ โดยใส่ซองปิดผนึกตามที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียม ไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม จึงไม่ก่อผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อสิ้นสุดการศึกษาวิจัยและทำการรวบรวมข้อมูลแล้วจะนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์ (การกระจายตัวของข้อมูลไม่ปกติ) 2) ข้อมูล ความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ นำ เสนอโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน 3) ข้อมูลปัจจัยการเปลี่ยนงานของ พยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ และ 4) ข้อมูลแนวทางการ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจ ด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มี 259 คน เป็นกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน 48 คน (ร้อยละ 18.5) และไม่ต้องการเปลี่ยนงาน 211 คน (ร้อยละ 81.5) พบว่า กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานมี อายุ ระหว่าง 25-34 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 18.9) มัธยฐาน เท่ากับ 33.5 ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.9 ระยะเวลา ในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 50.0) มัธยฐานเท่ากับ 10.6 ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์เท่ากับ 8.6 ทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นข้าราชการ โดยปฏิบัติงานกลุ่ม งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม มากที่สุด (ร้อยละ 23.9) รายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 45.8) ส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัวที่ต้อง รับผิดชอบคือ บิดา-มารดา (ร้อยละ 77.1) รองลงมาคือ สามี และบุตร (ร้อยละ 64.6) และความคาดหวังในงานคือ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ร้อยละ 97.9)

ส่วนที่ 2 ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล วิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจ ด้านบริการปฐมภูมิ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 18.5) ต้องการเปลี่ยนงานหลังจากปฏิบัติงานมา แล้ว 5-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.4) ค่าเฉลี่ย 9.9 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.5 และพบว่า กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยน งานน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 55-60 ปี (ร้อยละ 4.2) และ เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการเปลี่ยนงาน เกิดจาก องค์กรไม่มีนโยบายในการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน มากที่สุด (ร้อยละ 47.5) และอื่นๆ (ร้อยละ 6.9) ได้แก่ ไม่ทราบ ลักษณะงาน ไม่ถนัดงานชุมชน ไม่ต้องการปรับตัวงาน ใหม่ ไม่ชอบงานเอกสาร ชอบงานบริการเชิงรับมากกว่า งานเชิงรุก และอายุงานใกล้เคียง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของ พยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เปลี่ยนงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความจำเป็นทางครอบครัว (ร้อยละ 68.8) อายุของ พยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 56.3) และระยะเวลา ในการเป็นพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 39.6) 2) ปัจจัย ภายในองค์กรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานพยาบาล (ร้อยละ 79.2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ร้อยละ 50.0) และรายได้และ สวัสดิการ (ร้อยละ 41.7) 3) ทางเลือกในงานใหม่ คือ งาน พยาบาลแต่เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ (ร้อยละ 85.4) รองลงมา คือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 47.9) และ 4) กลุ่ม ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิที่พยาบาลวิชาชีพต้องการไป ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 60.4) รองลงมาคือ กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม (ร้อยละ 45.8) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน

ปัจจัยในการเปลี่ยนงาน	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ปัจจัยส่วนบุคคล		
ความจำเป็นทางครอบครัว	33 (68.8)	
อายุของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น	27 (56.3)	
ระยะเวลาในการเป็นพยาบาลวิชาชีพ	19 (39.6)	
ความก้าวหน้าในงาน	14 (29.2)	
ความคาดหวังความสำเร็จของงานในอนาคต	14 (29.2)	
ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น	8 (16.7)	
2. ปัจจัยภายในองค์กร		
ลักษณะงานพยาบาล	38 (79.2)	
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	24 (50.0)	
รายได้และสวัสดิการ	20 (41.7)	
การปฏิบัติของหัวหน้างาน	15 (31.2)	
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	13 (27.1)	
องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน	4 (8.3)	
3. ปัจจัยภายนอกองค์กร		
3.1 ทางเลือกงานใหม่		
งานพยาบาลแต่เปลี่ยนที่ทำงานใหม่	41 (85.4)	
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	23 (47.9)	
งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการสาธารณสุข	14 (29.2)	
3.2 ตำแหน่งงานชุมชนที่ต้องการ		
กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน	29 (60.4)	
กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม	22 (45.8)	
กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความรับผิดชอบ	18 (37.5)	

ส่วนที่ 4 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

แนวทางการเตรียมความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานมี 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กร คือ จัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลง

ให้ทันเวลา (ร้อยละ 75.0) รองลงมา คือ สนับสนุนวิธีการบริหารงานชุมชน (ร้อยละ 77.1) และ 2) ด้านบุคคล คือ การเตรียมความรู้การบริการระดับปฐมภูมิ (ร้อยละ 77.1) เป็นอันดับแรก และการได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงานอันดับแรกคือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (ร้อยละ 85.4) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

แนวทางการเตรียมความพร้อม	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ด้านองค์กร		
1.1 การเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติที่ต้องการการกระจายกำลังคนสู่การบริการระดับปฐมภูมิ		
- จัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา	36 (75.0)	
- เตรียมขอบเขตงานของหน่วยงานบริการปฐมภูมิ	20 (41.7)	
1.2 การสนับสนุนของหน่วยงานเพื่อให้การเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ		
- วิธีการบริหารงานชุมชน	37 (77.1)	

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (ต่อ)

แนวทางการเตรียมความพร้อม	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48) จำนวน (ร้อยละ)
- งบประมาณ	27 (56.3)
- อุปกรณ์	23 (47.9)
- สถานที่	20 (41.7)
2. ด้านบุคคล	
2.1 การพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ	
- ความรู้การบริการระดับปฐมภูมิ	37 (77.1)
- ทักษะการปฏิบัติงานระดับปฐมภูมิ	36 (75.0)
- การบริหารจัดการการบริการปฐมภูมิ	32 (66.7)
- ทศนคติต่อการปฏิบัติงานปฐมภูมิ	22 (45.8)
2.2 การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน	
- มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น	41 (85.4)
- ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถที่มี	26 (54.2)
- มีความก้าวหน้าในงาน	25 (52.1)

อภิปรายผล

1. ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากการศึกษาพบว่า มีความต้องการเปลี่ยนงานเกือบ 1 ใน 5 ของจำนวนพยาบาลทั้งหมด (ร้อยละ 18.5) ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลพระปกเกล้าไม่มี แนวทางการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ ยังไม่ทราบลักษณะงานและไม่ถนัดงานชุมชน ไม่ต้องการปรับตัวในงานใหม่ ไม่ชอบทำงานเอกสาร ชอบงานบริการ เชิงรับมากกว่างานเชิงรุก มีความพึงพอใจในงานปัจจุบัน และบางท่านอายุงานใกล้เกษียณ จึงมีความต้องการ เปลี่ยนไปยังงานชุมชนน้อย¹¹

2. ปัจจัยในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยภายในองค์กร และ 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร โดย ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงานที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความจำเป็นทางครอบครัว เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเปลี่ยนงานมีอายุ 25-34 ปี ปฏิบัติงานมานาน 5-10 ปี เป็นวัยเจริญพันธุ์ เริ่มมีครอบครัวและมีลูกที่ต้องดูแลหรือมีบิดา มารดา ที่มีอายุมากขึ้นที่ต้องดูแล หรือมีความจำเป็นทางครอบครัว ต้องโยกย้าย เช่น ติดตามสามี หรือกลับภูมิลำเนาเดิม เป็นต้น จึงมีความจำเป็นส่วนตัวที่ต้องการความสมดุลย์

ของงานและชีวิต ต้องการปฏิบัติงานเวรเช้า สดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพคิดที่จะเปลี่ยนงาน เมื่อมีความจำเป็นด้านครอบครัว^{8,11}

ส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ลักษณะงาน พยาบาล เนื่องจากลักษณะของงานพยาบาลเป็นภาระงานที่หนักเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค ทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตสุขภาพของประชาชน ต้องสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและญาติ ทำงานที่เสี่ยงอันตราย และมีความรับผิดชอบสูง¹⁴ และจากข้อมูลของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลจะเห็นว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ซึ่งมีภาระงานที่หนัก จำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เหมาะสมกับภาระงาน ประกอบกับการจัดสรร อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพไปปฏิบัติงานยังมีผู้ที่สูงอายุ หรือมีการเจ็บป่วย มีโรคประจำตัว ทำให้ปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังมีงานอื่นๆ ที่ไม่ถูกจัดในภาระงาน เช่น งานส่งเสริมสุขภาพ และงานคุณภาพอื่นๆ และพบว่า นอกจากงานประจำ การปฏิบัติงาน เวรเช้า-บ่าย-ดึก ตามตารางเวรปกติ พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานเวรเสริม (OT) 8-10 เวร/เดือน นอกจากนี้ สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังเพิ่มภาระงานและความเครียดมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องการลาออกมากกว่า

เปลี่ยนงาน สอดคล้อง กับการศึกษาของอันริชและแซง¹⁵ ที่ได้ศึกษาในพยาบาลจบใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน คือภาระงานที่หนัก สำหรับปัจจัยภายนอกองค์กร จากผลการศึกษาในผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการทำงานพยาบาลแต่เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ทั้งนี้เนื่องจาก งานพยาบาลเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และกลุ่มที่ศึกษาทั้งหมดเป็นข้าราชการ มีอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม แต่ต้องการเปลี่ยนงานเพราะมีความคาดหวังในงานใหม่ ได้แก่ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ต้องการปฏิบัติงานเวรปายดึก มีเวลาให้กับครอบครัว มีความก้าวหน้าในงาน¹¹

3. การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงาน จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิถูกเสนอแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านองค์กร และ ด้านบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านองค์กร ควรเตรียมจัดให้มีกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายกระทรวงสาธารณสุขมุ่งสร้างความเข้มแข็งในงานปฐมภูมิ⁵ โครงสร้างประชากรเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ โรคติดต่อเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น ความซับซ้อนของปัญหาสุขภาพ ความต้องการของประชาชนต่อคุณภาพการบริการมีมากขึ้น⁴ การป้องกันควบคุมโรคเพื่อให้ประชาชนสุขภาพดี ลดค่าใช้จ่าย และสร้างระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม⁴ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจำเป็นต้องวิเคราะห์ภาระงานและเตรียมขอบเขตของงานการให้บริการพยาบาลในชุมชน เพื่อกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในงานชุมชน¹² นอกจากนี้องค์กรควรมีการสนับสนุนของผู้บริหาร พบว่า ต้องการให้หัวหน้าสนับสนุนวิธีการบริหารงานชุมชนเนื่องจากงานชุมชนบริบทของงานแตกต่างจากงานในโรงพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังกล่าว จึงต้องการการสนับสนุนและความช่วยเหลือในทุกด้าน ทั้งด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องใช้ และการเสริมพลัง¹²

2) ด้านบุคคล การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานด้านบุคคลควรเตรียมความรู้และทักษะการบริการระดับปฐมภูมิ เนื่องจากความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานเป็นสมรรถนะในงานด้านชุมชนที่มีลักษณะ

เฉพาะและมีบริบทแตกต่างจากการให้บริการในโรงพยาบาลที่มีความหลากหลายทั้งด้านความรู้ทักษะการติดต่อประสานงานในชุมชน การเข้าถึงชุมชน และความเฉพาะทางในงานให้มีความเพียงพอ จะสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹² นอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานอีกด้าน ได้แก่ การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน โดยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากลักษณะงานพยาบาลเป็นภาระงานที่หนักและเครียดต้องปฏิบัติงานเวรปายดึก และพยาบาลที่ต้องการเปลี่ยนงานส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวและอายุมากขึ้น ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จึงต้องการปฏิบัติงานชุมชนซึ่งเป็นเวรเช้าตลอด มีเวลาอยู่กับครอบครัว และต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี^{12,16}

ประโยชน์และการนำไปใช้มีดังนี้ 1) ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเปลี่ยนงานและแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้วางแผนการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี 2) จากการศึกษาจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี และ 3) ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิต่อไป

ผลประโยชน์ทับซ้อน: ไม่มี

แหล่งเงินทุนสนับสนุน: ไม่มี

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และรวดเร็ว จากการได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร อาจารย์ร่วมที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ศิริมา ลีละวงศ์ ผู้อำนวยการกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดร.กฤษดา แสงวงศ์ อดีตที่ปรึกษากระทรวงสาธารณสุขด้านแผนยุทธศาสตร์สาธารณสุข ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในงานวิจัยและขอขอบพระคุณ นายแพทย์ธีรพงศ์ ตุนาค ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า นางสาวสนา

งานการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ที่เข้าร่วมงานวิจัยและให้ความร่วมมือจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวของ ข้าพเจ้า รวมทั้ง พี่ เพื่อน น้อง และผู้ร่วมงาน ที่เป็นกำลังใจให้งาน วิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Kakarndee N. Factors affecting job hopping of generation Y workers. [dissertation]. Bangkok: Thammasat University; 2017.
- Vaughn N. Nurse turnover rates: How to reduce health-care turnover [Internet]. 2020 [cited 2021 Apr10]. Available from <https://www.relias.com/blog/how-to-reduce-healthcare-turnover>
- Khunthar A, Kedcham D, Sawaengdee K, Theerawit T. Job transfers amongst registered nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council 2013; 28(3): 19-31.
- Ministry of Public Health. The 20-year national strategic plan for public health [Internet]. Nonthaburi: Strategy and Planning Division; 2016. [cited 2017 Sep 15]. Available from: <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171117-MinistryofPublicHealth.pdf>
- Ministry of Public Health. Ministry of Public Health Policy and Strategy 2021-2022 [Internet]. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2021 [cited 2021 Apr 10]. Available from: <http://www.spko.moph.go.th/wp-content/uploads/2021/09/policy65.pdf>
- Phanthunane P, Bamrung A, Jirawattanapisal T, Pagaiya N, Khaonuan B, Noree T. A utilization-based model to predict human resources for health (HRH) in secondary care services of Thailand 2026. Journal of Health Systems Research 2018;12:205-20.
- Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review- an update. Int J Nurs Stud 2012;49:887-905.
- Pennbrant S, Daderman A. Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by work-family private life inference. Work 2021;68:1157-69.
- Sangounpak S. Factors affecting turnover intention of generation z professional nurses in a university hospital [dissertation]. Bangkok: Mahidol University; 2021.
- Kusolvisitkul W. Nursing research, statistics and information technology. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat University; 2017.
- Mobley WH, Griffeth R, Hand HH, Meglino BM. A review and conceptual analysis of the employee turnover process. Psychol Bull 1979;86:493-522.
- Holt DT, Armenakis AA, Field HS, Harris SG. Readiness for organizational change the systematic development of a scale. J Appl Behav Sci 2007; 43:232-55.
- Rattanamane N, Phasunon P. Response rate in quantitative research. Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University 2019;13(3):181-8.
- Office of the civil Service Commission. Standards for the positioning of registered nurses [internet]. 2008 [cited 2020 Dec 20]. Available from: https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-6-008_0.pdf
- Unruh LY, Zhang NJ. Newly licensed registered nurse job turnover and turnover intent. Nurses Prof Dev. 2014;30:220-30.
- Katekaew A. Guideline on decreasing staff turnover rate of five stars hotel in Ratchaprasong area, Bangkok [dissertation]. Bangkok: Silpakorn University; 2014.