(Original Article)

Factors Affecting the Job Retention of Generation Y Nurses at Police General Hospital

*Kanoknad Homchoo, *Pattaya Kaewsarn, **Thipkhumporn Keskomon
*School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand
**Police Nursing College, Bangkok, Thailand
Correspondence to: aumaimkt@gmail.com

(Received : 2 Nov. 25, Revised : 15 Dec. 25, Accepted : 3 Feb. 26)

Abstract

The objective of this research was to study the environmental, organizational structure, administrative and personnel factors that affected the job retention of generation Y nurses at Police General Hospital.

This research used the quantitative research method of a survey to collect data from a sample population of 129 Generation Y nurses. They were chosen through a simple random sampling of nurses who met the inclusion criteria. The research instrument was a questionnaire about factors affecting the job retention of nurses at Police General Hospital. The content validity indexes of each question item were between 0.80-1.00 and the average of the whole version was 0.99. The Cronbach's Alpha coefficients were between 0.714-0.925. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that environmental factors could predict the job retention of generation Y nurses at Police General Hospital to a statistically significant degree at p=0.001. Environmental factors explained 19.5% of the variation in job retention of generation Y nurses at Police General Hospital. Environmental factors had a statistically significant (p=0.001) medium-level positive correlation with job retention. In addition, the factor of personnel had a statistically significant (p=0.05) low-level positive correlation with job retention. The factors of organizational structure and administration were not found to be correlated with job retention.

Keywords: job retention, generation Y nurses, Police General Hospital

Royal Thai Air Force Medical Gazette, Vol. 72 No. 1 January - April 2026

(นิพนธ์ต้นฉบับ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ

*กนกนาถ หอมชู, *พัทยา แก้วสาร, **ทิพย์ฆัมพร เกษโกมล
*สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี
**วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านบุคลากรพยาบาล

การวิจัยเชิงปริมาณนี้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 129 คน คัดเลือกกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้า ด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.714-0.925 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ 3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยอธิบายความแปรปรวนในการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจได้ร้อยละ 19.5 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, พยาบาลเจเนอเรชันวาย, โรงพยาบาลตำรวจ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเจเนอเรชันวาย (Generation Y Nurse) ตามคำจำกัดความของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุไว้ว่าหมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 มีอายุระหว่าง 25-45 ปี ณ ปี พ.ศ. 2568[1] เป็นกลุ่มที่กำลังก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบบริการสุขภาพทั่วโลก เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ที่กำลังปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการดูแลภาวะสุขภาพของประชาชน[2] อย่างไรก็ตามพบว่าพยาบาลกลุ่มนี้มีคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากพยาบาลรุ่นก่อนหน้า เช่น การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความทะเยอทะยาน ใฝ่ก้าวหน้า ต้องการการยอมรับ ปรับตัวและเรียนรู้เร็ว ใช้เทคโนโลยีเก่ง[2] ด้วยคุณลักษณะเหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลเจเนอเรชันวาย มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานในอัตราที่สูงหากความต้องการด้านต่าง ๆ ไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น การไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่พอใจในค่าตอบแทน[3] และมีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน[4] โดยข้อมูลจากสภาการพยาบาลระบุว่าอายุการทำงานของพยาบาลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 22.5 ปี มีอัตราการสูญเสียร้อยละ 4 หรือ 7,000 คน ในขณะที่การผลิตมีจำนวน 10,000 คนต่อปี ถือว่าเพียงพอ แต่ปัญหาอยู่ที่ไม่สามารถรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานได้[5]

การคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคตด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องการลาออกจากองค์กร มีความรู้สึกต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพัฒนาความสามารถของตนเองและองค์กรต่อไป[6] ปัญหาการคงอยู่ในงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพระบบบริการสุขภาพ เนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังหลักในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง หากองค์กรไม่สามารถรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในงานได้จะนำไปสู่ภาระงาน

ที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่เหลืออยู่นำมาสู่ความไม่พอใจ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และทำให้องค์กรมีต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่มากถึงร้อยละ 30 ของอัตราเงินเดือนในตำแหน่งดังกล่าว[7] ด้วยเหตุนี้การจัดการองค์กรเพื่อรักษาการคงอยู่ในงาน (job retention) จึงจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ในแบบจำลองเพชรของฮาโรลด์ เจ เลวิตต์ (Leavitt's Diamond Model)[8] กล่าวว่า องค์กร คือ ระบบที่ประกอบด้วยปัจจัยสี่ด้านที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบถึงกัน ประกอบด้วย เทคโนโลยี โครงสร้าง งาน และบุคลากร หากมีการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง จะต้องพิจารณาผลกระทบต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจัดการองค์กรเพื่อรักษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย จึงจำเป็นต้องศึกษาว่าภายในองค์กรประกอบไปด้วยปัจจัยอะไรบ้าง ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลกลุ่มนี้

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ไม่ได้เจาะจงรุ่นอายุ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ลักษณะงาน องค์กร และผู้บริหาร[9] นอกจากนี้ยังพบว่า อายุงานการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสัมพันธภาพในที่ทำงาน[10] ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ความทุกข์ใจ ความผิดหวังจากความเป็นจริงของวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของพยาบาล[11] ในขณะที่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวายพบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ[12] ตลอดจนขนาดของโรงพยาบาล ล้วนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย[13]

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลที่แตกต่างจากบริบทของโรงพยาบาลตำรวจที่เป็นหน่วยงานภายใต้ระบบราชการตำรวจ ทำให้โครงสร้างองค์กรและข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการมีความซับซ้อนและแตกต่างกันในบริบทของโรงพยาบาลตำรวจ เป็นโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการปฏิบัติงานตามแบบแผนของระบบราชการตำรวจ มีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้นแบบแนวดิ่ง มีข้อจำกัดในเรื่องค่าตอบแทนบุคลากรและเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เป็นไปตามลำดับอาวุโสและอยู่ภายใต้กฎระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งบุคลิกภาพและพฤติกรรมของพยาบาลเจเนอเรชันวายอาจจะไม่เหมาะกับบริบทดังกล่าว

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการป้องกันการลาออกของบุคลากร เนื่องจากการลาออกมิได้เกิดขึ้นโดยฉับพลัน แต่เป็นผลสะสมจากความไม่พึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ การทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเอื้อต่อการคงอยู่ในงานจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบแนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การลดอัตราการลาออกและการรักษาบุคลากรพยาบาลให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

จากสถิติย้อนหลัง 13 ปี (พ.ศ. 2552-2565) ของโรงพยาบาลตำรวจ พบว่าพยาบาลลาออกหลังจากที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตำรวจแล้วจำนวน 65 คน เฉลี่ยปีละ 5 คน ทั้งนี้จำนวนดังกล่าวไม่รวมกับจำนวนผู้ที่เกษียณอายุราชการและผู้ที่สมัครใจเกษียณก่อนกำหนด (early retire) เมื่อจำแนกตามรุ่นอายุ ณ วันที่ลาออก พบว่าเป็นรุ่นอายุ 25-40 ปี (Generation Y) ลาออกมากที่สุดถึง 42 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2565)[15] จากการตรวจสอบเหตุผลของการลาออกที่ถูกระบุไว้ในบันทึกข้อความส่วนใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลาออกเพราะต้องการดูแลบุตรอุปการะครอบครัว ต้องการศึกษาต่อ ต้องการประกอบอาชีพอื่น ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา ต้องย้ายถิ่นฐาน และมีปัญหาสุขภาพตามลำดับ[15] ซึ่งสาเหตุแตกต่างจากรายงานผลการสำรวจความคิดเห็นกรณีออกจากงานของบุคลากรพยาบาลกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่เข้าร่วมโครงการ early retire และขอโอนย้ายสังกัด จำนวน 17 คน มีอายุระหว่าง 27-49 ปี ที่หน่วยพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 23-31 สิงหาคม 2567 พบว่าสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตไม่ดี เงินเดือนค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ต้องการ มีปัญหาสุขภาพ และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 22.2[15] นอกจากนี้การวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT analysis ของโรงพยาบาลตำรวจด้านภัยคุกคาม ยังพบว่ามีการขยายตัวของสถานพยาบาลอื่น

ในพื้นที่ และแรงจูงใจที่ดีกว่า ส่งผลต่อการลาออกและขาดแคลนของบุคลากร และจุดอ่อน คือบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำเนินการขององค์กร ทั้งในด้านผลลัพธ์ของการดูแลผู้ป่วยและผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยรวมถึงปัญหาในการสรรหาบุคลากรทดแทน[16]

อย่างไรก็ตาม แม้พยาบาลเจเนอเรชันวายจะเป็นกำลังหลักขององค์กรพยาบาลในปัจจุบัน แต่หลายองค์กรมักพบปัญหาการลาออก หรือเปลี่ยนงานบ่อยของพยาบาลเจเนอเรชันวาย ประกอบกับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่ไม่ได้เจาะจงรุ่นอายุ และเป็นการศึกษาในบริบทที่แตกต่างจากบริบทของโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นการขาดความเข้าใจในปัจจัยเฉพาะบริบทของโรงพยาบาลตำรวจ อาจทำให้องค์กรไม่สามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการการบริหารงานที่ตอบโจทย์ได้อย่างเหมาะสม และส่งผลต่อความมั่นคงของระบบบริการพยาบาลในระยะยาว จึงถือเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ (research gap) ที่ต้องได้รับการศึกษาเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและยั่งยืน

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล เนื่องจากความเข้าใจในปัจจัยดังกล่าวถือเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปใช้ในการลดอัตราการลาออกและสร้างความยั่งยืนให้กับบุคลากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรพยาบาลสำหรับการรักษาพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านบุคลากรพยาบาล

กรอบแนวคิด

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองเพชรของฮาโรลด์ เจ. เลวิตต์[8] หรือที่เรียกว่า Leavitt's Diamond Model ที่กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กร 4 ประการที่มีปฏิสัมพันธ์และพึ่งพากัน ซึ่งเดิมถูกใช้เพื่ออธิบายปัจจัยทางการตลาดของสินค้า มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การจัดการองค์กรเพื่อรักษาการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยมองว่า "บุคลากร คือ ลูกค้าภายใน" ที่องค์กรต้องนำเสนอสิ่งที่น่าดึงดูดใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษากลุ่มลูกค้าให้มีความจงรักภักดี (loyalty) กับองค์กร โดยผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่เข้าได้กับบริบทของโรงพยาบาลตำรวจมาสามด้าน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) การบริหารงาน 3) บุคลากร และนำปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาเป็นปัจจัยด้านที่ 4 แทนปัจจัยด้านเทคโนโลยีของเลวิตต์ เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีของเลวิตต์เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่องค์กรต้องลงทุนเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับในบริบทของโรงพยาบาลตำรวจ ได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แล้วอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของสเปคเตอร์ (Spector)[17] มาเป็นกรอบในการสร้างชุดข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน จากนั้นจึงนำชุดข้อคำถามปัจจัยด้านต่าง ๆ มาจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบองค์กรสี่ด้านของโรงพยาบาลตำรวจที่กำหนดไว้ และกำหนดให้ตัวแปรทำนายประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านการบริหารงาน และ 4) ปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาล โดยตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลเจเนอเรชันวาย (Generation Y Nurse) ผู้วิจัยเลือกใช้การแบ่งช่วงอายุตามคำจำกัดความของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบุไว้ว่าหมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 มีอายุระหว่าง 25-45 ปี ณ ปี พ.ศ. 2568[1] เพื่อให้เข้ากับบริบท

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตำรวจ โดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และมีอายุเฉลี่ย 26 ปี ณ ปีที่เก็บข้อมูลการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พยาบาลเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 534 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 129 คน คำนวณโดยใช้โปรแกรม จีสตาร์ เพาว์เวอร์ (G*Power)[18] ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่มีการแทนที่ จากค่ามาตรฐานของ จาคอบ โคเฮน (Jacob Cohen)[19] กำหนดว่าค่าอำนาจการทดสอบ (power) ที่ยอมรับได้คือ 0.80 แต่การวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่าอำนาจการทดสอบ (power) ไว้ที่ 0.95[20] และกำหนดอิทธิพลสำหรับการทดสอบ (effect size: f2) เท่ากับ 0.15 ซึ่งเป็นค่ากลาง (medium) ที่โปรแกรมเสนอ เนื่องจากจะทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้นและสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัย โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (alpha error probability) เท่ากับ 0.05

3. ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับพัฒนาเครื่องมือ มี 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 5 คน จากทั้งหมด 94 คน ที่สังกัดอยู่ทั้ง 11 สายงาน นำสายงานที่มีลักษณะงานเหมือนกันยุบรวมไว้ด้วยกันให้เหลือ 5 สายงาน จากนั้นคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) มาสายงานละ 1 คน เพื่อมาให้ความเห็นในมุมมองของผู้บริหารที่ทำงานใกล้ชิดกับพยาบาลเจเนอเรชันวายว่าพบปัญหาใดบ้างในการทำงาน พร้อมเสนอแนวทางหรือนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้พยาบาลเจเนอเรชันวายคงอยู่ในองค์กร

3.2 พยาบาลเจเนอเรชันวาย จำนวน 5 คน จากทั้งหมด 534 คน ที่สังกัดอยู่ทั้ง 11 สายงาน โดยนำสายงานที่มีลักษณะงานเหมือนกันยุบรวมไว้ด้วยกันให้เหลือ 5 สายงาน จากนั้นคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) มาสายงานละ 1 คน

3.3 พยาบาลเจเนอเรชันวาย ที่ลาออกจากโรงพยาบาลตำรวจไปแล้วในช่วง 11 ปีที่ผ่านมา จำนวน 5 คน จากทั้งหมด 62 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตามสะดวก (convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง มี 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับค้นหาประเด็น/ตัวบ่งชี้ในการสร้างแบบสอบถาม มีวิธีการพัฒนาดังขั้นตอนต่อไปนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ แบบจำลองเพชรของเลวิตต์ (Leavitt's Diamond Model)[8] และทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ สเปคเตอร์ (Spector)[17] รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นนิยาม ตัวแปร และเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์

1.2 กำหนดรูปแบบของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะการทำงาน จำนวน 14 ข้อ และส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 4 ข้อ

1.3 เขียนข้อคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกให้สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม

1.4 นำร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก พร้อมทั้งตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

1.6 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม จำนวน 15 คน

1.7 สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (thematic content analysis) เพื่อหาตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน จากนั้นนำมาจำแนกตามกลุ่มปัจจัย 4 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านการบริหารงาน 4) ปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาล

2. แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ มีวิธีการพัฒนาแบบสอบถามดังขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 กำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม มีมาตรการตอบของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ[21]

2.2 ร่างแบบสอบถาม โดยนำตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานที่จำแนกไว้ 4 ด้าน มาสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 96 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ มีทั้งหมด 79 ข้อ และตอนที่ 3 การคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 7 ข้อ

2.3 นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

2.5 นำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ประกอบด้วย อาจารย์แพทย์ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหารโรงพยาบาล 1 ท่าน อาจารย์พยาบาลภายนอกสถาบัน 2 ท่าน ผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ 2 ท่าน

2.6 หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายข้อ (Item-Content Validity Index: I-CVI) งานวิจัยฉบับนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า 1.00 พบว่าเป็นเนื้อหาที่จำเป็น ผู้วิจัยจึงปรับปรุงข้อคำถามให้มีความชัดเจนตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ[22]

2.7 หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-Level CVI: S-CVI) จากวิธีหาค่าความตรงเฉลี่ยทั้งฉบับ (Scale-Level CVI/Average: S-CVI/Ave) โดยการนำค่า CVI ของข้อคำถามทุกข้อมารวมกัน และหารด้วยจำนวนข้อคำถาม ค่า S-CVI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ขึ้นไป[22] งานวิจัยฉบับนี้มีค่าความตรงเฉลี่ยทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.9 ทดลองใช้แบบสอบถามกับพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.10 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.11 คัดเลือกข้อคำถามจากค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) พบว่ามีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อที่มีค่า CITC ต่ำกว่า 0.2 ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามดังกล่าวออก[23]

2.12 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคอีกครั้งหลังตัดข้อคำถาม ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.714-0.925

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถาม ผ่านทาง Google Form แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 เสนอโครงร่างวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลตำรวจ ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยรับรองนับตั้งแต่ วันที่ 18 สิงหาคม 2568 ถึง 18 สิงหาคม 2569 มีรหัสโครงการวิจัยคือ Nq042-68

1.2 หลังจากได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย โดยผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลตำรวจแล้ว ผู้วิจัยนำหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัยพร้อมทั้ง QR code เสนอต่อนายแพทย์ใหญ่โรงพยาบาลตำรวจ และหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

1.3 หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ แนะนำตัวเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ขอรายชื่อบุคลากรพยาบาล และขออนุญาตให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

2. ขั้นดำเนินการ

ผู้วิจัยขอความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยสอบถามความสมัครใจ แจ้งชื่องานวิจัย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย วิธีตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form แจ้งรายละเอียด จำนวนข้อคำถาม ระยะเวลาที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม โดยประมาณ และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ครั้งนี้ ได้แก่ การเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทราบก่อนลงมือทำ จากนั้นขอให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถสแกน QR Code ที่ผู้วิจัยแจกให้เพื่อเลือกเวลาเข้าทำแบบสอบถามได้ตามที่สะดวก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งค่า Google Form ให้มีการ login ด้วย email ก่อนเข้าทำแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามซ้ำ

3. ขั้นตอนหลังดำเนินการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนและสมบูรณ์ ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจทั้ง 4 ด้าน ใช้สถิติเชิงพรรณนา คำนวณค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจทั้ง 4 ด้าน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ใช้สถิติเชิงสรุปอ้างอิง

3. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson correlation: r)[12-13] เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณว่าตัวแปรทำนายหรือปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) ในระดับสูงหรือไม่ และเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายหรือปัจจัยทั้ง 4 ด้านกับตัวแปรตาม การคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และระดับใด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)[12-13] ด้วยวิธี Stepwise

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า พยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ 129 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 98.45 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดนอกเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 86.05 โดยอยู่ที่ภาคกลางมากที่สุดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.13 มีสถานภาพโสดมากที่สุดถึง 113 คน คิดเป็นร้อยละ 87.60 การศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 และมีรายได้หลักอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 45.74 และพบว่ามีเงินเหลือเก็บ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 72.87 ในด้านการทำงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44 และมีชั่วโมงการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 49-58 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 ในเรื่องที่พักอาศัย ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ที่หอพักพยาบาลเพียงอย่างเดียว มีจำนวนมากถึง 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60.46 มีผู้ที่อยู่หอพักและไม่มีความจำเป็นต้องเดินทางมาทำงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 รองลงมา ใช้บริการรถไฟฟ้า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลากรพยาบาล และความคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ

ตัวแปร	การคงอยู่ในงาน	สภาพแวดล้อม	โครงสร้างองค์กร	การบริหารงาน	บุคลากรพยาบาล
การคงอยู่ในงาน	1				
สภาพแวดล้อม	0.449**	1			
โครงสร้างองค์กร	-0.032	0.147	1		
การบริหารงาน	0.073	0.236**	0.458**	1	
บุคลากรพยาบาล	0.203*	0.139	-0.299**	-0.351**	1
Mean	2.97	2.81	4.13	3.85	1.98
SD.	0.77	0.71	0.56	0.53	0.57

จากตารางที่ 1 พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้

1. ปัจจัยเชิงบวก

1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (r=0.236, p=0.05)

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 (r=0.449, p=0.001)

1.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 (r=0.458, p=0.001)

1.4 ปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (r=0.203, p=0.05)

2. ปัจจัยเชิงลบ

2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 (r=-0.299, p=0.001)

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 (r=-0.351, p=0.001)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานของปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ

ปัจจัยทำนาย	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
สภาพแวดล้อม	0.489	0.086	0.449	5.660	0.001
(Consant)	1.597	0.251		6.371	0.001

R = 0.449 R Square = 0.201 Adjusted R Square = 0.195 Std. Error = 0.251

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากคะแนนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่ามีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด (Beta=0.449) จึงเป็นตัวแปรเดียวที่ถูกเลือกเข้าสมการทำนายการคงอยู่ในงานด้วยวิธี Stepwise โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 19.5 (Adjusted R Square=0.195) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.449 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error) เท่ากับ 0.251

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=2.97, SD.=0.774) โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r=0.449) และสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (β=0.449) โดยอธิบายความแปรปรวนในการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจได้ร้อยละ 19.5 นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r=0.203) ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

แบ่งการอภิปรายผลตามปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ที่ได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัยไว้ได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r=0.449) พบประเด็นสำคัญคือเรื่องหอพักพยาบาล มีสภาพเก่า ทรุดโทรม ไม่เพียงพอ ไม่มีความปลอดภัย ขาดเฟอร์นิเจอร์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตรงตามความต้องการของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ที่ต้องทำงานมากถึง 49-58 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกินจากมาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ที่ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์[24] สะท้อนถึงภาระงานที่หนัก ไม่มี work-life balance ตามความต้องการของพยาบาลเจเนอเรชันวาย จนนำไปสู่การลาออกในที่สุด[11,30]

จากสภาพการทำงานดังกล่าว ทำให้พยาบาลมีความจำเป็นต้องพักอาศัยอยู่ที่หอพักอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ระหว่างการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อค้นหาประเด็น/ตัวบ่งชี้ในการสร้างแบบสอบถามพบข้อมูลสนับสนุน ดังนี้ “...หอพักเก่า ทรุดโทรม หอพัก ไม่ปลอดภัย...” “...ควรสร้างหอพักเพิ่ม...” “...อยากให้มีแม่บ้าน คนสวนมาดูแลให้เพียงพอ...” “...หอพักควรเปลี่ยนเป็นฟูกแทนเบาะนอน...” และ “...ปรับปรุงให้เหมือนคอนโด มีแอร์ เครื่องทำน้ำอุ่น มีมุม โต๊ะทำงาน โซฟา ที่กินข้าว...” สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐภพ สุวรรณโกมลกุล[25] ที่พบว่าหอพักพยาบาลมีจำนวนห้องพักน้อย พื้นที่คับแคบ พยาบาลจึงเสนอให้มีการปรับปรุงหอพัก โดยจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุง ซ่อมแซม เพิ่มจำนวนห้องพัก จัดสิ่งอำนวยความสะดวก และให้มีการรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง

หอพักพยาบาลเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย (physiological need)[26] และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ที่เติบโตมาพร้อมกับความสะดวกสบาย และต้องการการตอบสนองความพึงพอใจในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็ว[2] ดังนั้นการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงหอพักพยาบาล คือหัวใจสำคัญที่สุดที่องค์กรควรลงทุนอย่างเร่งด่วน เพื่อรักษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลกลุ่มนี้ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ชี้ให้เห็นว่าลักษณะของโครงสร้างองค์กร อาจไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ยังพบประเด็นพยาบาลลาออกเนื่องจากมีโรงพยาบาลในสังกัดเพียง 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลดารารัศมี จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลนวมินทราชูทิศ สมเด็จย่า จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ โรงพยาบาลยะลาสิริรัตนรักษ์ จังหวัดยะลา ซึ่งยังไม่ครอบคลุมทั้งประเทศ จึงทำให้การขอย้ายกลับภูมิลำเนาไม่ตรงตามความต้องการ ดังข้อมูลที่พบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้กล่าวว่า “...บุคลากรมีภูมิลำเนาเป็นคนต่างจังหวัดเยอะต้องย้ายกลับเยอะ แต่ไม่มีโรงพยาบาลในสังกัดให้ย้าย เลยต้องออก...”

ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังได้ผลเช่นเดียวกับการศึกษาของ ชวัลรัตน์ บุญแดง และคณะ[13] ที่พบว่าโรงพยาบาลที่มีเครือข่ายครอบคลุม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาได้จึงไม่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงาน

นอกจากนี้ยังพบประเด็นเรื่อง ไม่มีโครงสร้างฝ่ายวิชาการในการดูแลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม ทำให้การส่งเสริมด้านวิจัยและนวัตกรรมไม่ชัดเจน พบว่ามีเพียงหน่วยพัฒนาคุณภาพการพยาบาลที่มุ่งเน้นเรื่องการจัดการฝึกอบรมวิชาการพัฒนาสมรรถนะและการประเมินคุณภาพทางการพยาบาล ซึ่งไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ดังคำกล่าว "...ควรแยกโครงสร้างองค์กรพยาบาลเป็นสายงานด้านการบริการ และสายงานด้านวิชาการและควรมีหน่วยงานด้านวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล..." และ "...ควรแยกโครงสร้างองค์กร เป็นฝ่ายบริหารกับวิชาการ แยกหัวหน้าพยาบาลกันไปคนละสายเลยขึ้นตรงกับตำแหน่งพยาบาล (สบ 6) ที่เปิดเพิ่มใหม่ด้านวิชาการ องค์กรจะได้พัฒนาโรงพยาบาลใกล้เคียงเค้าแยกฝ่ายกันหมดแล้ว..."

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพและมองหาโอกาสความก้าวหน้าในระยะยาว ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ทั้งในส่วนความสามารถทางวิชาการและความสามารถทางการบริหารตามรูปแบบเส้นทางเดินตามบันไดวิชาชีพแบบสองทาง[27]

3. ปัจจัยด้านการบริหารงาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อค้นหาประเด็น/ตัวบ่งชี้ ในการสร้างแบบสอบถาม พบประเด็นสำคัญในด้านการบริหารงาน ดังนี้

3.1 การกำหนดคุณสมบัติหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บริหารส่วนใหญ่ "...เห็นด้วย..." ให้กำหนดคุณสมบัติหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวุฒิปริญญาโทการพยาบาล หรือปริญญาโทการบริหารการพยาบาล เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถตามสายงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับการยกระดับองค์กรพยาบาล

3.2 ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรทั้งพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลยอมรับว่า "...ขาดการสร้างแรงจูงใจ..." เพื่อให้บุคลากรอยู่ต่อ และมีข้อเสนอให้ "...เพิ่มรายได้และเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งหัวหน้าหอให้เทียบเท่าตำแหน่ง พยาบาล (สบ 4)..." จากการศึกษาพบว่าสาเหตุการลาออกของบุคลากร ร้อยละ 78 เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสามารถป้องกันได้ เช่นการสร้างแรงจูงใจ (motivation) ในการทำงานโดยการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ[7]

3.3 ขาดความรู้เรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) พยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ขาดความรู้และข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการทำผลงานเลื่อนไหล ซึ่งควรมีการแจ้งและสอนตั้งแต่การปฐมนิเทศก่อนเริ่มเข้าทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนชีวิตและเตรียมตัวได้ถูกต้อง สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริพิมพ์ ชูปาน[2] ที่กล่าวว่า พยาบาลเจเนอเรชันวาย มีความต้องการที่จะได้รับการปฐมนิเทศให้ข้อมูลหรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และสิทธิของตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงรับทราบแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพื่อให้ตนสามารถปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการพิทักษ์สิทธิและเสรีภาพของตนเองอีกประการหนึ่ง

3.4 การทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของพยาบาล พบว่าการทำงานของพยาบาลมีขอบเขตบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ทำให้ต้องปฏิบัติงานที่ไม่ใช่หน้าที่หลัก เช่น "...คิดเงินและแจ้งค่าใช้จ่าย..." และ "...การผสมยาฉีด..." ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Ooijen[11] ที่พบว่าการไม่มีขอบเขตบทบาทที่ชัดเจน เช่น การต้องแจ้งคนไข้เรื่องการเรียกเก็บค่าบริการซึ่งไม่ควรเป็นหน้าที่ของตน เป็นแรงจูงใจของพยาบาลในการลาออกจากวิชาชีพ

3.5 ระเบียบการแต่งกายที่เคร่งครัด มีการเรียกร้องให้ทบทวนและยกเลิกการใส่ชุดพยาบาลสีขาวแบบเดิม เนื่องจากระเบียบที่เคร่งครัดเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน เช่นเดียวกับที่ วุฒิชัย สมกิจ กรรมการสภาการพยาบาลชุดที่ 10 วาระ 2565-2569 ได้กล่าวไว้ในการให้สัมภาษณ์กับเดอะคัฟเวอเรจ (The Coverage) สื่อออนไลน์ทางการแพทย์และสุขภาพไว้ว่า "ชุดพยาบาลเป็นหนึ่งในชนวนที่เร่งให้พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐออกจากระบบ" และเสนอให้มีการหารือร่วมกันเพื่อกำหนดเครื่องแบบให้สอดคล้องกับการทำงานระหว่างสภาการพยาบาล องค์กรพยาบาล โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยเสนอให้

เป็นชุดที่เมื่อสวมใส่แล้วต้องทำงานได้อย่างคล่องตัว เปื้อนได้ยาก เนื้อผ้าซักง่าย รวมถึงเป็นชุดที่สามารถบ่งบอกตำแหน่งคนทำงานได้ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับทราบตามสิทธิของผู้ป่วย[28]

3.6 การพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลต้องการให้ระบบพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้ เนื่องจากพบว่าสาเหตุของการลาออกสูงที่สุดคือ ไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมิน[15] โดยทฤษฎีความพึงพอใจของ Spector[17] ได้กล่าวเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไว้ว่า การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม แสดงว่าบุคคลนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคคลที่กระทำผิดก็ได้รับการลงโทษอย่างเท่าเทียมกันตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหน่วยงาน

4. ปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ถึงแม้จะไม่ใช่ปัจจัยหลักในการทำนาย แต่มีส่วนสำคัญในการทำให้พยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานต่อไป โดยพบประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.1 จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน พยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ส่วนใหญ่มีชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเกณฑ์ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด[24] นำไปสู่ปัญหา ไม่มี work-life balance และนำไปสู่การลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Ooijen[11] ภาระงานหนัก ขาดแคลนบุคลากร จำนวนกะการทำงานถี่ อัตราส่วนระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยไม่สมดุล เป็นแรงจูงใจของพยาบาลในการลาออกจากวิชาชีพ

4.2 ค่าตอบแทน จากการสำรวจพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,000-30,000 บาท ต่อเดือน ซึ่งไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร ที่มีค่าครองชีพแพงที่สุดเป็นอันดับ 2 ของอาเซียน โดยค่าใช้จ่ายเฉลี่ยรายบุคคลไม่รวมค่าเช่าบ้านอยู่ที่ประมาณ 21,000 บาท ต่อเดือน ส่วนค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของครอบครัวที่มีสมาชิก 4 คน ไม่รวมค่าเช่าบ้านอยู่ที่ 75,800 บาท ต่อเดือน[29] จึงไม่เพียงพอ และไม่ตอบโจทย์พยาบาลเจเนอเรชันวาย ที่ต้องการ work-life balance และต้องการมีประสบการณ์ในการเดินทางท่องเที่ยวในต่างประเทศ[30] ทำให้พยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ต้องการให้ปรับเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เบี้ยเวร โอที และ พ.ต.ส. เพื่อตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิต (lifestyle) ให้เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Taunton[9] ที่กล่าวว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและตรงเวลาจะทำให้บุคคลคงอยู่ในที่ทำงานได้

4.3 การลางาน พบปัญหาการ ลางานยาก ต้องแลกเวร ซึ่งเป็นเรื่องยากและทำให้รู้สึกผิดต่อเพื่อนร่วมงานที่ต้องทำงานแทน สะท้อนถึงสภาพการทำงานที่ตึงเครียดและขาดความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ Ooijen[11] พบว่าสภาพการทำงานที่ไม่ดี ภาระงานหนัก ขาดแคลนบุคลากร มีความกดดันในการทำงาน การทำงานไม่มีความยืดหยุ่น การต้องมาทำงานแทนเมื่อเพื่อนร่วมงานป่วย เป็นแรงจูงใจของพยาบาลในการลาออกจากวิชาชีพ

4.4 ขาดการสนับสนุนในการศึกษาต่อปริญญาโทและปริญญาเอก พยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ ขาดโอกาสในการลาเรียนและขาดทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทำให้บางรายตัดสินใจลาออก และโรงพยาบาลเน้นสนับสนุนการศึกษาเฉพาะทางมากกว่าซึ่งการสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ตามการศึกษาของทิพยรัตน์ สิงห์ทอง และคณะ[31] พบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูง ๆ จะมีภาวะความเป็นผู้นำสูงสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและมีความเป็นมืออาชีพมากกว่าพยาบาลที่ไม่ได้ศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังพบว่าในด้านผลกระทบต่อผู้ป่วยนั้นมีโอกาสเสี่ยงต่อการเสียชีวิตและการรักษาล้มเหลวลดลง รวมถึงลดวันนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล เมื่อพยาบาลได้รับการศึกษาต่อเพิ่มขึ้นการศึกษานี้ยังมีข้อเสนอแนะว่าหากมีการส่งเสริมให้พยาบาลที่อายุไม่เกิน 30 ปี ได้ไปศึกษาต่อ อาจมีส่วนช่วยให้ลดอัตราการสูญเสียพยาบาลในระบบสุขภาพในกลุ่มอายุ 30-40 ปี ได้มากขึ้น และจะช่วยให้พยาบาลที่ทำงานด้านการบริการได้นำความรู้ที่ได้ศึกษากลับมาใช้ในงานบริการมากขึ้น

4.5 ความก้าวหน้า พบว่าพยาบาลเจเนอเรชันวายรวมทั้งผู้บริหารทางการพยาบาล มีความรู้สึกว่าตนเอง "...ไม่มีความก้าวหน้า..." และ "...หมดไฟ..." ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ooijen[11] ที่พบว่าการขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ รู้สึกว่าไม่สามารถทำให้ตนเองก้าวหน้าได้ ขาดการสนับสนุน เป็นแรงจูงใจของพยาบาลในการลาออกจากวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของบุญช่วย ศิลาหม่อม[12] ที่พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางจัดการองค์กรในการรักษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. โรงพยาบาลควรจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงหอพักพยาบาลทางด้านกายภาพอย่างเร่งด่วน ได้แก่ จำนวนห้องพัก ความสะอาด ความปลอดภัย ระบบไฟฟ้าที่เสถียร มีเฟอร์นิเจอร์ เครื่องนอน ได้แก่ ฟูก โซฟา โต๊ะทำงาน โต๊ะรับประทานอาหาร รวมถึงที่จอดรถควรมีการบริหารจัดการให้เพียงพอและตอบโจทย์ตามความต้องการของพยาบาลเจเนอเรชันวาย เพื่อรักษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตำรวจ เนื่องจากพยาบาลกลุ่มนี้เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร

2. ควรมีการยกระดับองค์กรพยาบาล แยกโครงสร้างองค์กรพยาบาลเป็นสายงานด้านการบริการ และสายงานด้านวิชาการดูแลงานวิจัยและนวัตกรรมออกจากกันอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และส่งเสริมงานวิชาการในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ให้แก่บุคลากรพยาบาลโดยการให้สิทธิ์ลาเรียน และมีทุนค่าเล่าเรียนให้ เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการศึกษาต่อ ลดปัญหาการลาออกจากงานของผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิ์ในการลา และองค์กรพยาบาลได้บุคลากรที่มีคุณภาพทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

2.2 กำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง (job specifications) ของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทการบริหารทางการพยาบาลสำหรับสายงานบริการ และปริญญาโททางการพยาบาลสำหรับสายงานด้านวิชาการ เพื่อให้มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง ในการทำงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยที่ทำผลงานเลื่อนไหลทางวิชาการ ศึกษาต่อเฉพาะทางหรือศึกษาต่อระดับปริญญาโท

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. คนรุ่นใหม่กับการสร้างประชากรที่มีคุณภาพ. ใน: ภาวะสังคมไทยไตรมาสสาม ปี 2561. 2561. น. 20. เข้าถึงได้จาก: https://shorturl.asia/YJx8a.
2. สิริพิมพ์ ชูปาน. พยาบาลวิชาชีพ Generation Y: ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2561;28(1):1-12.
3. Tan S, Chin G. Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital. BMC Nurs 2023;22:88.
4. Rutledge D, Douville S, Winokur E. Nurses' generational differences of burnout and turnover risk. OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing 2024;29(3).
5. อัญชลี แสงชาญชัย. การขาดแคลนพยาบาล: ปัญหาสาธารณสุขไทยและข้อเสนอเชิงนโยบาย. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ 2567;2(2):26-36.
6. Muir MR, Li L. What are the top factors that drive employee retention and are there demographic (gender, generation, ethnicity, geography, etc.) differences in these factors? [Internet]. 2014 [cited 2025 Jun 2].
7. Work Institute. 2020 Retention Report [Internet]. 2020 [cited 2025 Dec 15]. Available from: https://info.workinstitute.com/hubfs/2020% 20Retention% 20Report/Work%20Institutes%202020%20Retention% 20Report.pdf.

8. Leavitt HJ. Applied organisational change in industry: Structural, technological and humanistic approaches. In: March JG, editor. Handbook of organisation. Chicago (IL): Rand McNally and Company; 1965. p. 624. Available from: https://archive.org/details/handbookoforgani0001unse_p4d3/page/624/mode/1up.
9. Taunton RL, Krampitz SD, Wood JH. Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. J Nurs Adm 1989;19(3).
10. ฐิตารีย์ ภูฆัง, นิตยา เพ็ญศิรินภา, พรทิพย์ กีระพงษ์. บรรยากาศองค์การ ความเหนื่อยล้า และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี 2565;5(2):79-91.
11. Ooijen WB, Malfait S, Waal GH, Hafsteinsdottir TB. Nurses' motivations to leave the nursing profession: A qualitative meta-aggregation. J Adv Nurs 2023;79(12):4455-71.
12. บุญช่วย ศิลาหม่อม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพGeneration Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะพยาบาลศาสตร์; 2560.
13. ชวัลรัตน์ บุญแดง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุริรธร กลัมพากร, จุฑาธิป ศีลบุตร. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2565;32(1):168-81.
14. ธุรการงานพยาบาล กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ. ข้อมูลย้าย ลาออก เหตุผล. 2565.
15. หน่วยพัฒนาบุคลกร กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ. บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นกรณีออกจากงานของบุคลากรพยาบาล กลุ่มงานพยาบาล รพ.ตร. (บันทึกข้อความภายใน). 2567.
16. โรงพยาบาลตำรวจ. ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) [Internet]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 2568 ส.ค. 16]. เข้าถึงได้จาก: https://shorturl.asia/kGhIT.
17. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks (CA): SAGE Publications; 2012.
18. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang A-G. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. Behav Res Methods 2009;41(4):1149-60.
19. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. [Internet]. 1988 [cited 2025 Jun 2]. Available from: https://utstat.utoronto.ca/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf.
20. วัชรินทร์ สุทธิศัย, สิทธิพรร์ สุนทร, เทอดเกียรติ ฉายจรุง, สถิตคุณ บุญเรือน, สุรศักดิ์ สุขโชติ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ของประเทศไทย. วารสารเซนต์จอห์น 2563;33(23):366-82.
21. McCloskey JC, McCain BE. Satisfaction, commitment, and professionalism of newly employed nurses. J Nurs Scholarsh 1987;19(1):20-4.
22. มณีรัศมิ์ พัฒนสมบัติสุข. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาลและสังคมศาสตร์. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ 2564;8(2):329-43.
23. Steyn NP, Labadarios D, Nel JH, Heidi-Lee R. Development and validation of a questionnaire to test knowledge and practices of dietitians regarding dietary supplements. Nutrition 2005;21(1):51-8.
24. สภาการพยาบาล. ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง นโยบายชั่วโมงการทำงานของพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย. [ม.ป.ท.]: สภาการพยาบาล; 2560 ก.พ.17.