

ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

คณิณีดิษฐ์ พงษ์สุวรรณ¹, พย.ม¹
เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย, PhD²
สุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ, PhD³

(Received: May 25, 2018; Revised: June 11, 2018; Accepted: July 25, 2018)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การคงอยู่ในงานและปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา และ (2) อำนาจในการทำนายของอายุและปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 192 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านองค์การและ (3) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .98 และ 1 ตามลำดับ และวิเคราะห์ความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96 และ .81 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) การคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานได้แก่ งานและชีวิตการทำงานและอายุสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=0.342$, $p < .05$)

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน

¹มหาบัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี

Factors Predicting Intention to Stay of Professional Nurses in Community Hospitals, Nakhonratchasima Province

Kanungnit Pongsuwan, M.N.S¹

Premruetai Noimuenwai, PhD²

Suchinda JarupatMaruo, PhD³

(Received: May 25, 2018; Revised: June 11, 2018; Accepted: July 25, 2018)

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to examine the professional nurses' intention to stay and organizational factors affecting intention to stay of professional nurses in community hospitals, Nakhonratchasima province, and (2) to investigate predictive power of age and organizational factors affecting in intention to stay of professional nurses.

The total of 192 professional nurses who had been worked at community hospitals throughout NakhonRatchasima province was selected by multi-stage sampling. The research instruments consisted of three parts: (1) demographic data, (2) factors affecting intention to stay, and (3) intention to stay of professional nurses. All questionnaires were examined for content validity by five experts. The content validity indexes of factors affecting intention to stay and intention to stay of professional nurses were .98 and 1 respectively. Cronbach's alpha reliability coefficients were .96 and .81 respectively. Data were analyzed by using frequency, mean, percentage, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follow. (1) Professional nurses rated their overall intention to stay and organizational factors at the moderate level, (2) only "jobs and work-life" and age were able to predict intention to stay of professional nurses and both predictors accounted for 34.2 % ($R^2 = 0.342, p < .05$).

Keywords: Intention to stay, Professional nurses, Community hospitals

¹Registered Nurse, Senior Professional Level, Boromarajanani College of Nursing, Nakhonratchasima

²Assistant Professor, SukhothaiThammathirat Opened University

³Assistant Professor, Ramathibodi School of Nursing

บทนำ

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพยังมีความต่อเนื่องตลอดมา มีการศึกษาความต้องการพยาบาลของประเทศไทยด้วยวิธี health demand method ใน พ.ศ.2562 คำนวณจากจำนวนประชากรของไทย 65.4 ล้านคน ชาวต่างชาติประมาณ 2 ล้านคน โดยกำหนดอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากรเท่ากับ 1 : 400 คน จะต้องมีพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการด้านสุขภาพ 163,500-170,000 คน แต่ในสถานการณ์จริงมีพยาบาลเพียง 125,250 คนแสดงให้เห็นว่าระบบสุขภาพยังขาดแคลนพยาบาลอีกจำนวน 43,250 คน ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการบริการพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสวงดี, 2555) จากการขาดความสมดุลระหว่างสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น ทำงานหนักขึ้นเสียสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิต เกิดความเครียด เหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงานลดลง (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2556) การทำงานหนักค่าตอบแทนน้อย ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสาเหตุให้เกิดการโยกย้าย เปลี่ยนงานหรือแม้กระทั่งลาออกจากวิชาชีพ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสวงดี, 2555) สอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่พบว่าพยาบาลบางส่วนออกจากราชการก่อนวัยเกษียณจากการที่สัดส่วนบุคลากรพยาบาลไม่เหมาะสมกับภาระงาน

การที่ไม่สามารถรักษามูลค่าพยาบาลไว้ได้นั้นนับเป็นความสูญเสียของภาครัฐโดยสิ้นเชิง เพราะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการสุขภาพแก่ประชาชนการดูแลรักษาผู้ป่วย กระทบต่อบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศในการที่ต้องเพิ่ม

กำลังการผลิตพยาบาลสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหิดลที่พบว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลใน พ.ศ. 2554-2557 เฉลี่ยประมาณ 100,700 บาท/คน/ปี (อรุณรัตน์ คันทา, 2557) และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพยาบาลใหม่ 1 คน ประมาณ 221,600 บาท (ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2550)

มีการศึกษาวิจัยที่หลากหลายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ อายุ การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) คุณลักษณะองค์กร (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554) รายได้ลักษณะงาน (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554) การศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ(2559) พบว่าความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานโอกาสในการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้รางวัลและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงาน (ธัญญรัตน์ สลักคำ, 2557)

สำหรับประเทศไทยในทุกพื้นที่สัดส่วนจำนวนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรสูงกว่า 1 : 400 คน โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนจำนวนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรสูงกว่าทุกภาคในประเทศ และมีความหนาแน่นของพยาบาลต่ำกว่ากรุงเทพมหานครถึง 10 เท่า (อรุณรัตน์ คันทา และคณะ, 2556) ส่วนในระดับจังหวัดพบว่านครราชสีมาสัดส่วนจำนวนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรใน พ.ศ.2556 ถึง 2558 เท่ากับ 1 : 678, 1 : 577 และ 1 : 581 ตามลำดับ (รายงานทรัพยากรสาธารณสุข, 2558) จากข้อมูลการสร้างตารางชีพ

การทำงานพบว่าอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 4.45 ต่อปี (กฤษดา แสงดี, 2560) สะท้อนให้เห็นถึงการขาดแคลนกำลังคนพยาบาลอย่างเห็นได้ชัด

โรงพยาบาลชุมชนสถานให้บริการด้านสุขภาพระดับอำเภอ มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการแบบผสมผสาน ทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน ลักษณะการปฏิบัติงานต้องมีการปฏิสัมพันธ์ทั้งกับร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ โรงพยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบงานตามนโยบายขององค์กรนอกเหนือจากการปฏิบัติการพยาบาลงานหรือกิจกรรมใดในโรงพยาบาลที่ไม่มีใครรับผิดชอบ ผู้บริหารจะนึกถึงพยาบาลเป็นกลุ่มแรก เพราะมองว่าพยาบาลมีความสามารถและเป็นวิชาชีพที่เสียสละ ด้วยเหตุนี้พยาบาลจึงต้องทำการตรวจรักษาผู้ป่วยแทนแพทย์นอกเวลาราชการ นอกจากนี้ยังมีงานด้านอื่นๆ เช่น งานบริหารจัดการเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ งานบริหารเครือข่ายบริการสุขภาพ งานด้านคุณภาพโรงพยาบาล ฯลฯ เวลาที่พยาบาลจะให้การดูแลผู้ป่วยจึงน้อยลง ประกอบกับการผลของขาดอัตราากำลังจึงทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาลโดยรวม ข้อมูลจากกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาพบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พ.ศ.2557 ถึง พ.ศ. 2559 คิดเป็น ร้อยละ 3.18, 4.13 และ 5.41 ตามลำดับซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จึงเป็นการซ้ำเติมการขาดแคลนอัตราากำลังพยาบาลวิชาชีพแก่โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมามากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีความหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่การศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนยังมีจำนวนน้อยและยังไม่มีการศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาซึ่งอาจมีความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยประยุกต์แนวคิดของมาทิส และแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2010) ที่จำแนกปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นองค์ประกอบ 6 ประการ คือ คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ สัมพันธภาพในการทำงาน งานและชีวิตการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาและฝึกอบรม และนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กร ผู้บริหารจึงควรทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลนอัตราากำลังพยาบาล ชำรงรักษามูลค่าพยาบาลให้คงปฏิบัติงานให้นานขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ คุณภาพการบริการพยาบาลและลดความสูญเสียค่าใช้จ่ายในการเตรียมบุคลากรพยาบาลเข้าสู่องค์การผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำมาซึ่งข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพตลอดจนส่งเสริมการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของอายุ และปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

คำจำกัดความ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงคุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ อายุโดยที่อายุหมายถึงจำนวนปีที่นับตามปฏิทินของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยนับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์เศษของปีที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี

ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพในการที่จะลาออก หรือปฏิบัติงานต่อไปในที่ทำงานปัจจุบันโดยใช้แบบวัดปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยวัดปัจจัยด้านองค์การใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ 2) สัมพันธภาพในการทำงาน 3) งานและชีวิตการทำงาน 4) ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ 5) การพัฒนาและฝึกอบรม และ 6) นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการ

การคงอยู่ในงาน หมายถึงการคิด ความตั้งใจ หรือการวางแผนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่ต่อไปด้วยความยินดีเต็มใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานหรือ

ย้ายไปที่อื่น

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึงพยาบาลประจำการที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือได้รับใบประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในทุกแผนกของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

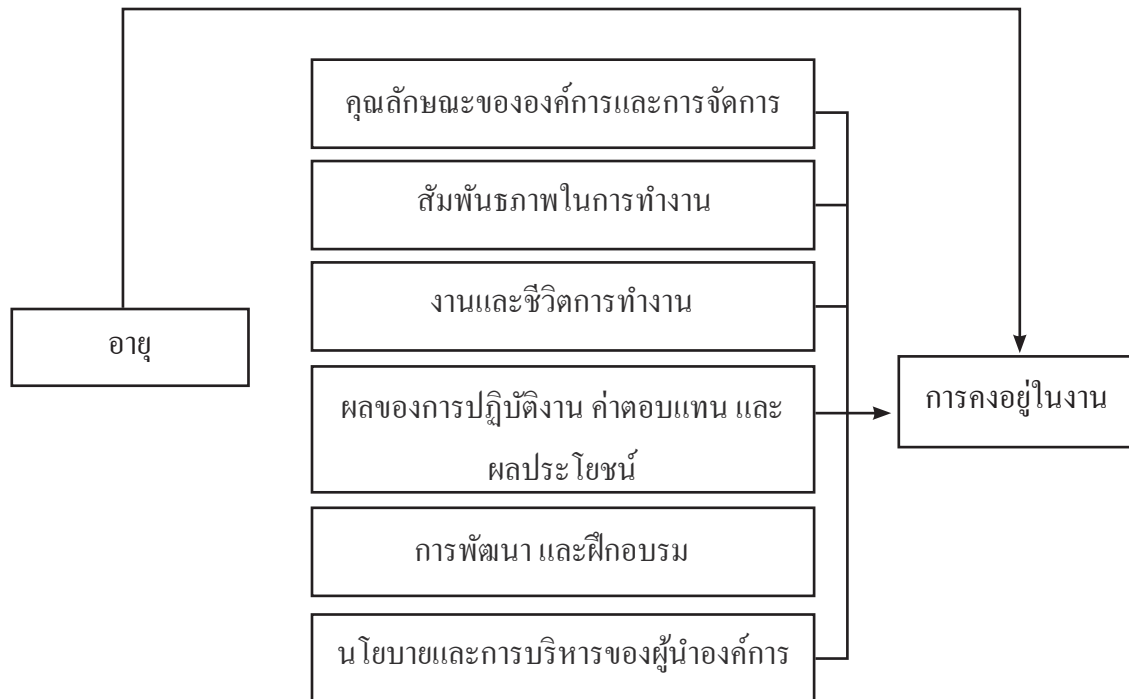
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิที่อยู่ในจังหวัดนครราชสีมาครอบคลุมถึงโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่นำไปสู่การคงอยู่ในงานของมาทิสและแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2010) มาประยุกต์ใช้ ได้แก่ 1) คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ 2) สัมพันธภาพในการทำงาน 3) งานและชีวิตการทำงาน 4) ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การพัฒนาและฝึกอบรม 6) นโยบายและการบริหารของผู้บังคับการและประเมินการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยวัดการคิด ความตั้งใจ หรือการวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน โดยแปลและดัดแปลงจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS, 1987 Cited in McCloskey, 1990) ในส่วนที่วัดความตั้งใจอยู่ในงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านองค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 1,606 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 192 คน คำนวณโดยโปรแกรม G* Power และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(multi-stage) โดยนำรายชื่อโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมดมาจับฉลากแบบไม่แทนที่ตามขนาดโรงพยาบาลในอัตราส่วน 1:5 จากจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด 27 แห่งสำหรับโรงพยาบาลขนาด

เล็กมีเพียง 1 แห่งจึงใช้เป็นตัวแทนของโรงพยาบาลขนาดเล็กจากนั้นนำรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแต่ละแห่งมาสุ่มโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่เช่นเดียวกันซึ่งมีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{n \times n1}{N}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

n1 = ขนาดประชากรของโรงพยาบาล

แต่ละแห่ง

N = ขนาดประชากรของการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวน ประชากรของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาลทั้งหมด				กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดโรงพยาบาล	จำนวน (แห่ง)	ประชากร (คน)	โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	
รพ.ชุมชนขนาดเล็ก	1	36	1	4
รพ.ชุมชนขนาดกลาง	15	660	3	79
รพ.ชุมชนขนาดใหญ่	6	454	1	54
รพ.ชุมชนแม่ข่าย	5	456	1	55
รวม	27	1,606	6	192

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเอกสารการยินยอมผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัยอธิบายถึงขั้นตอนของการเข้าร่วมโครงการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นความลับ ไม่มีการระบุชื่อหรืออ้างอิงถึงบุคคลใดๆ ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ให้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิ์ในการปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม โดยไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมมีทั้งหมด 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ

เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และภูมิลำเนาแบบสอบถามให้เลือกรับตอบและเติมข้อความจำนวน 11 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการคงอยู่ในงานโดยประยุกต์จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การคงอยู่ในงานของ มาทิสและแจ็กสัน (Mathis & Jackson, 2010) จำนวนทั้งหมด 56 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) คุณลักษณะขององค์กรและการจัดการ 2) สัมพันธภาพในการทำงาน 3) งานและชีวิตการทำงาน 4) ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การพัฒนาและฝึกอบรม 6) นโยบายและ การบริหารของผู้บังคับการ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน สอบถามเกี่ยวกับ ความคิด ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร โดยแปลและดัดแปลงแบบวัดระดับพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale :

MBCS)จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ 5 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด, 4 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยมาก, 3 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยปานกลาง, 2 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยน้อย, 1 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดการแปลคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด (4.51-5.00), ระดับมาก (3.51-4.50), ระดับปานกลาง (2.51-3.50), ระดับน้อย (1.51-2.50), ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.50) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของปัจจัยการคงอยู่ในงาน การคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.98 และ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้แล้วนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยการคงอยู่ในงานและแบบสอบถาม การคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.96 และ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับโรงพยาบาลชุมชนกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 1-14 กันยายน 2560 การวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัย วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และสร้างสมการทำนายของการคงอยู่ในงานด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 94.8 อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.63 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 33.98 ปี ($M=33.98$, $SD = 9.13$) อยู่ในสถานภาพสมรสร้อยละ 53.6 สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีร้อยละ 94.8 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการร้อยละ 78.6 ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่จนถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-40 ปี โดยมีค่าต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 40 ปี ค่าเฉลี่ย 11.98 ปี ($M=11.98$, $SD = 9.13$) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-10 ปีเป็นส่วนใหญ่วัดคิดเป็นร้อยละ 50.52 ในขณะที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุดอยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.85 รายได้อยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาทมากที่สุดคิด เป็นร้อยละ 49.0 และโดยส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอและมีเงินหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 34.9 และ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 51.6 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิสัยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และภูมิลำเนา (n=192)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ(M= 33.98, SD =9.13)		
20-30 ปี	78	40.63
31-40 ปี	67	34.90
41-50 ปี	35	18.22
51-60 ปี	12	6.25
เพศ		
ชาย	10	5.21
หญิง	182	94.79
สถานภาพสมรส		
โสด	73	38.02
สมรส	103	53.65
หม้าย หย่า แยก	16	8.33
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	182	94.79
ปริญญาโท	10	5.21

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิสัยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และภูมิลำเนา (n=192) (ต่อ)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	151	78.65
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3	1.56
พยาบาลลูกจ้างวิชาชีพ	38	19.79
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (M= 11.98, SD =9.13, Range =1 - 40)		
1-10 ปี	97	50.52
11-20 ปี	57	26.69
21-30 ปี	29	15.10
31-40 ปี	9	4.69
ความเพียงพอของรายรับกับรายจ่ายของครอบครัว		
เพียงพอ มีเงินเหลือเก็บ	65	33.85
เพียงพอ ไม่มีเงินเหลือเก็บ	57	29.69
ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน	67	34.90
ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน	3	1.56
ภูมิลำเนา		
อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน	99	51.56
อยู่ต่างอำเภอแต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน	77	40.11
อยู่ต่างจังหวัด	16	8.33

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานคือคุณลักษณะขององค์กรและการจัดการ ($r = .317, p < 0.001$) สัมพันธภาพในการทำงาน ($r = .393, p < 0.001$)

งานและชีวิตการทำงาน ($r = .559, p < 0.001$) ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($r = .480, p < 0.001$) การพัฒนาและฝึกอบรม ($r = .416, p < 0.001$) และนโยบายและการบริหารของผู้บังคับการ ($r = .452, p < 0.01$) และอายุ ($r = .254, p < 0.01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ และปัจจัยด้านองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา (n = 192)

ตัวแปร	การคงอยู่ในงาน		
	r	p	ระดับ
อายุ	.254**	.000	ต่ำ
คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ	.317**	.000	ปานกลาง
สัมพันธภาพในการทำงาน	.393**	.000	ปานกลาง
งานและชีวิตการทำงาน	.559**	.000	ปานกลาง
ผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.480**	.000	ปานกลาง
การพัฒนา และฝึกอบรม	.416**	.000	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การ	.452**	.000	ปานกลาง

** $p < 0.001$

3. ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะขององค์การและการจัดการสัมพันธภาพในการทำงานงานและชีวิตการทำงานผลของการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและผลประโยชน์การพัฒนาและฝึกอบรมนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M =3.55, SD = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยการ

คงอยู่ในงานใน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์การและการจัดการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านของงานและชีวิตการทำงาน ด้านผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหารของผู้นำ ส่วนในด้านของการพัฒนาและฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n=192)

ปัจจัยด้านองค์การ	M	SD	ระดับ
1. คุณลักษณะขององค์การและการจัดการ	3.61	0.57	มาก
2. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.53	0.60	มาก
3. งานและชีวิตการทำงาน	3.57	0.59	มาก
4. ผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์	3.57	0.60	มาก
5. การพัฒนา และฝึกอบรม	3.45	0.73	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กร	3.57	0.65	มาก
โดยรวม	3.55	0.55	มาก

4. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่าระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 28.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปีและการวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาล

แห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 30.73 ตามลำดับ ในด้านของการที่ยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนในด้านของการที่ยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ และจะไม่ลาออกจากที่โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จะตกอยู่ในสถานการณ์ใดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 31.77 และ 32.29 ตามลำดับดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ร้อยละของระดับของความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานโดยรวมและรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

การคงอยู่ในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาล/แห่งนี้ไม่น้อยกว่า 2 หรือ 3 ปี	31.77	29.17	26.04	8.33	4.69
2.ท่านวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	30.73	28.65	23.44	14.58	2.60
3.ท่านยังคงจะทำงานต่อไปแม้พบว่างานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้	20.31	34.90	27.60	11.46	5.73
4.ท่านยังคงจะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	16.15	24.48	31.77	16.67	10.94
5.ท่านจะไม่ลาออกจากที่โรงพยาบาลแห่งนี้แม้ว่าโรงพยาบาลของท่านจะตกอยู่ในสถานการณ์ใด	15.63	27.60	32.29	13.02	11.46
โดยรวม	22.92	28.96	28.23	12.81	7.08

5. สมการถดถอยพหุคูณแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่างานและชีวิตการทำงานเข้าสมการทำนายการคงอยู่ในงานได้เป็นครั้งแรก โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 31.3 ($R^2=0.313$) ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ($p<.001$) และอายุเข้าสมการการถดถอยพหุคูณเป็นตัวที่สอง

โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($p<.05$) มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ 0.342 ($R^2=0.342$ แสดงว่างานและชีวิตการทำงาน และอายุ สามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 34.2 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนของปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา (n=192)

Model	ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² Adj	R ² change	B	Beta	t	p
1	งานและชีวิตการทำงาน	.559	.313	.309	.313	.798	.533	8.927	.000
2	งานและชีวิตการทำงาน อายุ	.585	.342	.335	.029	.017	.174	2.910	.004

Constant = .176, F = 49.124, $p < .05$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านงานและชีวิตการทำงานและอายุสามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถเขียนสมการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

การคงอยู่ในงาน = .176 + 0.798 (งานและชีวิตการทำงาน) + 0.017 (อายุ)

งานและชีวิตการทำงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยคะแนนงานและชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.798 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

อายุสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ โดยอายุที่เพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.017 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษิตตามสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาที่มี **การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก** แต่ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการคงอยู่ในงานระดับปานกลาง (M=3.48, SD = 0.94) สอดคล้องกับ วัชร ขาวพอง (2556) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ แต่แตกต่างจากการศึกษาของสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ซึ่งพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และค่าเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานเท่ากับ 11.98 ปี แสดงว่ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อไปในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของ

(นัททิ เอี่ยมอ่อน, 2550; กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552) ที่พบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งระยะเวลาการในปฏิบัติงานที่มากขึ้นนั้นแสดงให้เห็นถึงการที่ได้ลงทุนในเรื่องของเวลา ปัญญา กำลังกาย กำลังใจ หากลาออกก่อนที่จะครบกำหนดบุคคล นั้นก็จะสูญเสียสิ่งดังกล่าวที่เขาได้ลงทุนไป (รุจิราภิรมย์, 2556) ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอายุ 31- 40 ปีซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันทำให้ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในการหารายได้เพื่อความมั่นคงของตนเองและครอบครัว

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุ และปัจจัยด้านองค์การ สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำนายการคงอยู่ในงาน ตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรด้านงานและชีวิตการทำงาน และอายุ

1. งานและชีวิตการทำงานผลการวิจัยพบว่างานและชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยการคงอยู่ในงานที่เข้าสมการเป็นตัวแรก ค่าเฉลี่ยโดยรวมของงานและชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($M=3.57, SD=0.59$)อธิบายได้ว่างานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาเป็นงานที่มีความมั่นคงเพราะอยู่ภายใต้การบริหารแบบระบบราชการ โดยที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจึงมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ส่งผลถึงการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง เพราะระบบราชการเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุดเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งจนเกษียณ

อายุราชการ (วันเพ็ญ นาสอนใจ, 2559) ซึ่งงานที่มีความมั่นคงสามารถให้ความมั่นใจกับชีวิตและครอบครัว องค์การใดที่มีความมั่นคงสูงอัตราการคงอยู่ในงานจะสูงด้วย (Mathis & Jackson, 2010) ส่วนในด้านของความสมดุลระหว่างงานและการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งการที่บุคคลไม่สามารถปรับสมดุลของชีวิตส่วนตัวและงานได้ บุคคลนั้นจะไม่คงอยู่ในงาน ตรงกันข้ามหากผู้ใดสามารถปรับสมดุลของชีวิตส่วนตัวและงานได้จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลัง มีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและไม่คิดจะเปลี่ยนหรือ ย้ายงานผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพสามารถแบ่งเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=3.53, SD = 0.8$) การปฏิบัติงานที่มีตารางเวลาที่ยืดหยุ่นเหมาะสมทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานการดำเนินชีวิตและครอบครัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของบงกชพรตั้งฉัตรชัย (2554) ที่พบว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอรุณรัตน์ คันธาและคณะ (2555) พบว่าการจัดตารางเวลาปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่างานและชีวิตการทำงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้ ร้อยละ 31.3 ($R^2 = 0.313, Beta = 0.533$) แสดงให้เห็นว่าการมีสมดุลในงานและชีวิตการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงาน

2. อายุผลการวิจัยพบว่าอายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 คนที่อายุมากขึ้น จะมีความสุข รอบคอบ มีมุมมองกว้างไกลและลึกซึ้ง มีโอกาสในการพบปะบุคคลหลายประเภท จึงเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ของบุคคล ในด้านของการทำงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าคนที่อายุน้อย การปฏิบัติงานที่มีระยะเวลายาวนานมักมีเพื่อนสนิทมาก ประกอบกับตำแหน่งงานสูงขึ้นอัตราเงินเดือนเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับก็จะยิ่งมากขึ้นของ (กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552) นอกจากนี้ยังตระหนักได้ว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง ดังนั้นสิ่งจูงใจที่องค์กรอื่นเสนอให้ต้องสูงและเพียงพอที่จะทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากราชการ (รุจิรา วิศวกรรม, 2556) คนที่มีอายุมากจึงคงอยู่ในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000-30,000 บาทไม่เพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว และมีหนี้สินมีอายุระหว่าง 20-30 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.63 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มคนรุ่นอายุวัยลักษณะ เป็นผู้ที่มีความมั่นใจสูง ยึดถือตนเองเป็นสำคัญมีค่านิยมในการใช้ชีวิตที่เป็นส่วนตัว เบื่อง่าย และเป็นช่วงที่อยู่ในขั้นทดลองว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับตนเองหรือไม่หากไม่เหมาะสมก็จะพยายามเปลี่ยนใหม่ดังนั้นคนรุ่นอายุวัยจึงสามารถเปลี่ยนงานจากที่หนึ่งไปที่อื่นได้ง่ายถ้ามันสร้างประโยชน์ให้กับพวกเขา จึงเป็นกลุ่มคนที่รณรงค์รักษาไว้ได้ยากที่สุด (Weingarten, 2009) สอดคล้องกับกฤษดา แสงวงศ์ (2552) ที่พบว่ากลุ่มอายุเจนวายเป็นกลุ่มที่ลาออกจากราชการมากที่สุด การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าอายุเป็นปัจจัยการคงอยู่ในงานที่เข้าสมการเป็นตัวที่สองโดยสามารถ

ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 34.2 ($R^2 = 0.342$, $Beta = 0.174$) โดยสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.9 ($R^2 \text{ change} = 0.029$)

ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่างานและชีวิตการทำงานและอายุสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 0.342$, $p < 0.5$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการจัดระบบในการจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงาน มีการเสริมกำลังคนทดแทนกรณีที่ขาดอัตราค่าจ้างรวมถึงเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานที่พอเหมาะ โดยไม่กระทบกับคุณภาพและมาตรฐานงานการพยาบาล เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวที่มีความสมดุลกับการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพเป็นการเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลของการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรม การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งค่าตอบแทนภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลไม่ควรมองข้าม เพราะปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้บุคคลต้องแสวงหาสถานที่ทำงานที่จ่ายค่าตอบแทนสูงเหมาะสมกับการดำรงชีพโดยเฉพาะ

พยาบาลที่อายุยังน้อยสามารถเปลี่ยนงานหรือย้ายงานได้มากกว่าคนอายุมาก ซึ่งปัจจุบันระบบสุขภาพเปิดกว้าง โรงพยาบาลเอกชนมีจำนวนมากขึ้น เกิดการเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลรัฐบาลอยู่เนืองๆ พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง จึงมีโอกาเลือกงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการกับกลุ่มที่เป็นลูกจ้าง

2.2 ศึกษาและพัฒนารูปแบบการข้าราชการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาให้คงอยู่ในงาน

เอกสารอ้างอิง

กฤษณี ก้อนพิงค์. (2552). *ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤษดา แสงดี. (2552). *การวิเคราะห์สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ*. เข้าถึงจาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/news/13034>.

กฤษดา แสงดี, และคณะ. (2552). *ตารางชีพการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. *วารสารประชากร*, 1(1),

73- 93.

กฤษดา แสงดี. (2560). *วิกฤติขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบายวารสารวิชาการสาธารณสุข*. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 26(2), 456-468.

ธัญญรัตน์ สลักคำ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)*.

นัทที เอี่ยมอ่อน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)*.

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2554). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26(4), 43-54.

ประสิทธิ์ วัฒนาภา. (2556). *สถานการณ์การลาออกจากวิชาชีพพยาบาล: วิกฤติที่เกิดขึ้นและการเยียวยา* สืบค้นจาก www.nci.go.th/tons/active/ac2/final/

- สถานการณ์การลาออกจากวิชาชีพพยาบาล.pdf.
- พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฉบับที่ 2. (2540). สืบค้นจาก <http://www.tnmc.or.th/news/122>
- มุกดา หนูศรี. (2556). สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยที่ 9*. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุจิรา ริการมย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2550). *ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). *รายงานทรัพยากรสาธารณสุขประจำปี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพยาบาลองค์กรการสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิชา ขาวฟ่อง. (2556). *ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ นาสอนใจ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(2), 43-50.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, และกฤษฎา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- อรุณรัตน์ คันทา และคณะ. (2555). *ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง*. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 30(4), 6-16.
- อรุณรัตน์ คันทา และคณะ. (2556). *การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-30.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). *ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย*. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 32(1), 81-90.
- Mathis, R. L., and Jackson. (2010). *Human Resource Management* (13thed.). South-Western. McCloskey, J. C. (1990). Two requirements for job contentment: Autonomy and social integration. *Journal of Nursing Scholarship*, 22, 140-143.
- Robin M. Weingarten (2009). *Four Generation*,

One Workplace: A gen X-Y Staff Nurse's
View of Team Building in the Emergency
Department. *Emergency Nursing*, 35(1),
27-30